



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión pública y el desempeño laboral en un gobierno local de Los  
Olivos, 2023

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

**AUTOR:**

Vigil Tomaila, Luis Alan ([orcid.org/0000-0001-5501-3296](https://orcid.org/0000-0001-5501-3296))

**ASESORES:**

Dr. Ayala Asencio, Carlos Enrique ([orcid.org/0000-0003-4764-4359](https://orcid.org/0000-0003-4764-4359))

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel ([orcid.org/0000-0001-8234-9449](https://orcid.org/0000-0001-8234-9449))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA - PERÚ**

**2024**

### **Dedicatoria**

Deseo expresar mi A mis Padres, la Sra. Carmen Tomaila Ortega y el Sr. Luis León Vigil Sánchez, así como a mis hermanos, sobrinos (as), a todos mis familiares y en gratitud a mi tía Aurelia Beatriz Mendoza Ortega. Espero poder retribuirles por el continuo respaldo, confianza y motivación que me brindaron durante la realización de mi tesis de investigación para obtener el grado de maestro en gestión pública.

## **Agradecimiento**

Deseo expresar mi profundo agradecimiento a Dios por brindarme salud y bienestar en mi vida actual. También, quiero reconocer a mis sobrinos (as): Kathleen Araceli López Vigil, Umma Jazmín Vigil Valladares, Makael Leonardo Vigil Vigil y Christopher Mauricio León Vigil Vigil; quienes desempeñan un papel fundamental en mi existencia y han sido fuente de inspiración para alcanzar mis metas y objetivos.

Extendiendo mi gratitud al Dr. Carlos Enrique Ayala Asencio, al Dr. Jaime Gabriel Castilla Barraza y Dr. Randall Jesús Seminario Unzueta, por compartir sus valiosas experiencias me proporcionaron la iniciativa, pautas, y conocimientos necesarios para realización de mi investigación de Maestría en Gestión Pública. Además, la asesoría constante, junto con sus indicaciones y orientación adecuada, desempeñaron un papel fundamental para concluir exitosamente relevante proceso de Diseño y Desarrollo del Trabajo Investigación de Tesis.

Así mismo, agradezco a Dios por permitirme conocer a numerosos amigos en la Universidad César Vallejo, cuya amistad y apoyo constante han sido pilares fundamentales a lo largos de mi extensa formación profesional. A todos ellos, mi sincero agradecimiento y estima como compañeros.

Finalmente, quiero expresar mi gratitud a todo el equipo de trabajo de la universidad César Vallejo, cuya labor educativa impacta positivamente a la formación de destacados y excelentes profesionales. De esta manera, muchos de los estudiantes serán los pilares fundamentales de nuestra sociedad, contribuyendo significativamente en el desarrollo y bienestar general.

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AYALA ASECIO CARLOS ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión pública y el desempeño laboral en un gobierno local de Los Olivos, 2023", cuyo autor es VIGIL TOMAILLA LUIS ALAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 05 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AYALA ASECIO CARLOS ENRIQUE <b>DNI:</b> 07179981 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4764-4359	Firmado electrónicamente por: CAYALAA el 08-01- 2024 13:19:14

Código documento Trilce: TRI - 0722298



## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VIGIL TOMAILLA LUIS ALAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión pública y el desempeño laboral en un gobierno local de Los Olivos, 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LUIS ALAN VIGIL TOMAILLA <b>DNI:</b> 44836874 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5501-3296	Firmado electrónicamente por: LVIGILT el 05-01-2024 11:37:36

Código documento Trilce: TRI - 0722299

## Índice de Contenidos

	Pág.
<b>Carátula</b>	i
<b>Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimiento</b>	iii
<b>Índice de Contenidos</b>	vii
<b>Índice de Tablas</b>	viii
<b>Índice de Gráficos y Figuras</b>	viii
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>ABSTRACT</b>	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	5
<b>III. METODOLOGÍA</b>	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, Muestra y Muestreo, unidad de análisis	19
3.4 Técnica e instrumentos de recopilación de datos	20
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
<b>IV. RESULTADOS</b>	24
<b>V. DISCUSIÓN</b>	31
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	37
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	38
<b>REFERENCIAS</b>	40
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de Tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Baremación de la variable gestión pública y sus dimensiones	22
<b>Tabla 2</b> Baremación de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	22
<b>Tabla 3</b> Frecuencia de variable gestión pública y sus dimensiones	24
<b>Tabla 4</b> Frecuencia de variable desempeño laboral y sus dimensiones	25
<b>Tabla 5</b> Contrastación de hipótesis general gestión pública y desempeña laboral	27
<b>Tabla 6</b> Contrastación de hipótesis específica gestión pública y productividad	28
<b>Tabla 7</b> Contrastación de hipótesis específica gestión pública y compromiso de actividades	29
<b>Tabla 8</b> Contrastación de hipótesis específica gestión pública y capital humano	30

## Índice de Gráficos y Figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> Descripción de frecuencia de la variable 1: gestión pública y sus dimensiones	25
<b>Figura 2</b> Descripción de frecuencia de la variable 2: desempeño laboral y sus dimensiones	26

## RESUMEN

La presente tesis se enmarcó en la línea de investigación Reforma y Modernización de Estado. Siendo el objetivo de la investigación determinar la Gestión pública y desempeño laboral en un gobierno local de Los Olivos, 2023. Asimismo, la investigación se utilizó una muestra de 60 servidores públicos. Además, se apeló a una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo de carácter descriptivo correlacional. Como técnica se empleó la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario conformado por 40 ítems. De tal manera, que fue validado por juicio de expertos, mientras que la fiabilidad se determinó utilizando el coeficiente Alfa. Por consiguiente, los datos fueron recopilados, analizados y procesados utilizando el software estadístico *SSPS V.29.0*. Como resultado obtenido del análisis estadístico, la gestión pública alcanzó el 70% y el desempeño laboral el 71.67% en ambas variables de estudio indicaron un nivel alto. También, se determinó un nivel significativo de asociación, donde el P valor es menor que la significancia estadística de 0,005 y el coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0,936. En conclusión, se determinó que existe una relación directa entre la gestión pública y el desempeño laboral en el gobierno local de Los Olivos en el año 2023.

**Palabras clave :** Gestión, desempeño, fiabilidad, cuantitativo y enfoque

## ABSTRACT

This thesis was framed in the line of research Reform and Modernization of the State. The objective of the research was to determine public management and job performance in a local government of Los Olivos, 2023. Likewise, the research used a sample of 60 public servants. In addition, a basic type of research was used, with a quantitative approach of a correlational descriptive nature. The survey was used as a technique and the instrument applied was the questionnaire made up of 40 items. In such a way, it was validated by expert judgment, while reliability was determined using the Alpha coefficient. Therefore, data were collected, analyzed and processed using SSPS V.29.0 statistical software. As a result obtained from the statistical analysis, public management had a high level of 70% and work performance of 71.67%, a significant level of association was also determined, where the P value is less than the statistical significance of 0.005 and the correlation coefficient Rho Spearman = 0.936. In conclusion, it was determined that there is a direct relationship between public management and job performance in the local government of Los Olivos in the year 2023.

**Keywords:** management, performance, reliability, quantitative and approach

## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, se observa que los líderes gubernamentales no dedican un planteamiento estrategias que profundicen la mejora de los procesos de desarrollo sostenible conforme a sus normativas y políticas internas, lo cual contribuiría hacia la mejora continua en la gestión pública. Estas estrategias contribuirían en lograr una gestión eficiente y una operatividad óptima en el desempeño laboral de aquellos que ocupan cargos y jefaturas en los gobiernos. Además, el crecimiento constante de la población a nivel mundial genera desafíos situacionales en las gestiones administrativas públicas. Esto conlleva problemas que pueden resultar en demoras, incapacidad e incluso disputas en la ejecución y desarrollo de estas políticas (Vaz, 2022).

Por su parte, Gaspar (2022) señala que las gestiones fiscales públicas del Fondo Monetario están pasando una cruda crisis monetaria. Esta situación se caracteriza por la falta de priorización por parte de los gobiernos en asuntos de la administración de capitales financieros del ámbito público y la atención a la salud. Además, se evidencia una capacidad eficiente para llevar a cabo los procesos de modernización, las cuales contribuyen al crecimiento de la inflación en diversos países, alcanzando un 90% en el año 2022, especialmente durante la pandemia, donde algunos países registraron un déficit de endeudamiento financiero del 60% económicamente. A su vez, se destacó la ausencia de reformas de reglas fiscales, obstaculizando la adopción de un marco legal que puede mejorar las gestiones públicas desde una perspectiva macroeconómica. También se subraya la existencia de relaciones débiles entre funcionarios y colaboradores de distintos municipios, así como en sus fortalezas, capacidades y destreza necesaria para un buen desempeño en la administración pública (Silva, 2019).

Según Gómez (2018) manifestó que la gestión pública debe estar a cargo de personas con liderazgo, ética, sólida disposición de servir y con una mentalidad orientada al desarrollo y bienestar del país. Por tanto, el desempeño en este contexto demanda una variedad de herramientas tecnológicas que aseguren su rendimiento en la organización. Además, es deseable contar con recursos financieros y materiales adecuados para garantizar el flujo de los

procesos administrativos. No obstante, para mejorar este desempeño es también necesario el conocimiento del personal sobre cómo realizar claramente las actividades de forma eficiente elevando su desempeño en su máxima extensión. En caso contrario, el uso de la tecnología y de los recursos materiales se verán limitados (Arias, 2019). Por ende, en opinión de Gabini, (2017) destaca que las habilidades y destreza individual son elementos fundamentales que influyen de manera crucial en el rendimiento laboral de los trabajadores. Estas habilidades se consideran piezas claves para llevar a cabo actividades de manera eficaz, asegurando la efectividad y el éxito de una organización públicas como privadas. Además, la supervisión activa de las actividades, orientada a obtener resultados óptimos, se posiciona como un pilar fundamental. En ese sentido, estos aspectos son elementos esenciales para una gestión organizacional eficiente y exitosa.

En el ámbito nacional en el Perú se atraviesa una coyuntura donde las gestiones administrativas públicas están siendo afectada por los cambios continuos liderados por las autoridades gubernamentales. Esta situación afectó a los proyectos de inversión sostenible de la sociedad, resultando la paralización en el desempeño laboral en las áreas administrativas de diversos gobiernos locales a lo largo de las regiones del país. Además, expertos señalan que este escenario genera estrés laboral entre trabajadores quienes enfrentan situaciones problemáticas como consecuencia. Asimismo, se observa una falta de incapacidad de los líderes al delegar sus responsabilidades, perdiéndose la oportunidad en los proyectos de inversión y la equidad del trabajo en equipo. Por lo que, las empresas privadas en el país se ven afectadas con el 70% de esta problemática sin soluciones claras. En ese sentido, el sector público prioriza un mejor desempeño laboral de los servidores de administrativo para garantizar la atención eficaz en las gestiones públicas, con personal capacitado en RH y eficiencia en la productividad organizacional, destacando la selección y reclutamiento de nuevos talentos con habilidades creativas, fortalezas y que demuestren motivación e iniciativa (Medina, 2019). Además, resulta relevante destacar que el 81% de los servidores prefieren un buen clima organizacional para su desempeño laboral. Contrariamente, el 86% de los colaboradores expresan su deseo de renuncia debido al estrés provocado por las malas condiciones del clima laboral. No obstante, un 19% sostienen que dichos

aspectos no influyen en sus actividades (Noticias Andinas, 2020). Por consiguiente, la ley orgánica de municipales ley N°27972 publicada el 27.05.2023, ley que respalda a todos los gobiernos locales en gestiones administrativas y públicas a fin de generar bienestar del desarrollo sostenible en el país.

En el ámbito local en Los Olivos, se enfrenta una serie de conflictos en los procesos de gestiones administrativas, caracterizadas por la ineficiencia en las gestiones de trámites de los documentos y las atenciones a los ciudadanos. Esto se traduce en un bajo rendimiento en el desempeño laboral de los servidores y autoridades públicas, lo cual impacta en alcanzar las metas y objetivos definidos en la planificación. Además, los recursos asignados para las tareas, con plazos definidos, no se gestionan adecuadamente, generando un déficit en el desempeño laboral institucional de Los Olivos. De tal manera, que las actividades de la jurisdicción carecen de coordinación y organización, afectando a los usuarios y descuidando la atención, sin un control eficiente de los recursos logístico, económico, financiero y de personal. Esto afecta a los procesos, incumple con los objetivos planificados, disminuyendo el desempeño laboral y conlleva a la pérdida del liderazgo y dirección por parte de los funcionarios y perjudica las metas establecidas.

Así mismo, la falta de un registro de control de ingreso y salida, así como la ausencia de evaluación y supervisión de los avances operativos y el desempeño laboral, ocasionando dificultades y problemas en las actividades debido a decisiones inapropiadas de la gestión municipal, lo que repercute negativamente en la gestión pública. Por último, los colaboradores muestran falta de interés en aprender, dificultando su desarrollo y desenvolvimiento, incumpliendo de manera ineficaz y deficiente en las actividades operacionales a su cargo. Esto genera retraso en las metas y objetivos de la gestión pública del gobierno local de Los Olivos presentando una baja productividad laboral. Por lo tanto, se propuso el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral en un gobierno local Los Olivos, 2023? Como preguntas específicas se tiene: (i) ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y la productividad en un gobierno local de Los Olivos, 2023? (ii) ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y el compromiso de actividades en un gobierno local de Los Olivos,

2023?; y, (iii) ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y el capital humano en un gobierno local de Los Olivos, 2023?

Además, el estudio de investigación consideró como justificación teórica para la variable Gestión pública a la definición de Hegel, (2021) que la conceptualiza como el conjunto de procesos operativos del funcionario y su función es administrar los recursos públicos, económicos y logísticos para lograr los objetivos y metas. De acuerdo a la presente variable desempeño laboral, se consideró a la conceptualización de Woods, (2019) que la define como la acción, ejecución y productividad del capital humano y su compromiso con las actividades, elementos que permitió el logro de éxitos en la organización. En cuanto a la Justificación práctica, los resultados percibidos de las variables y sus diversas variantes en los procedimientos proporcionan soluciones asertivas para abordar la problemática relacionado a la GP y su DL. Estos resultados prácticos contribuyeron de manera efectiva a la comprensión y resolución de los aspectos planteados en el estudio de las variables mencionadas. Por otro lado, la justificación metodológica, se empleó el método predictivo para medir las variables relacionadas con la GP y su DL. Este enfoque permitió una mejora significativa y aporte de conocimiento valioso y confiable de estudio, sino que también fortaleció la eficacia y credibilidad de la información resumida en la investigación.

Asimismo, se formuló el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral en un gobierno local Los Olivos, 2023. Como Objetivos específicos se tiene: (i) Determinar la relación entre la gestión pública y la Productividad en un gobierno local de Los Olivos, 2023; (ii) Determinar la relación entre la gestión pública y el compromiso de Actividades en un gobierno local de Los Olivos, 2023; y, (iii) Determinar la relación entre la gestión pública y el capital humano en un gobierno local de Los Olivos, 2023. Como hipótesis general: Existe relación entre la gestión pública y el desempeño laboral en un gobierno local de Los Olivos, 2023. Como hipótesis específicas se tiene: (i) Existe relación entre la gestión pública y la Productividad en un gobierno local de Los Olivos, 2023; (ii) Existe relación entre la gestión pública y el compromiso de Actividades en un gobierno local de Los Olivos, 2023; y, (iii) Existe relación entre la gestión pública y el capital humano en un gobierno local de Los Olivos, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, en Ecuador, Valdiviezo (2021) analiza la relación del Desempeño laboral y el Talento Humano del Gobierno Municipal del cantón Sucre. Este estudio aplicó el método inductivo y deductivo, utilizando entrevistas y observaciones a una muestra de 111 profesionales. Los resultados revelaron que el 77% es positivo y el 88% es regular, mientras que el 44% es negativo en ambas variables. En consecuencia, la investigación concluye que la institución podría mejorar la socialización de los trabajadores mediante un plan de capacitación para resolver conflictos que podrían afectar al talento humano.

En Ecuador, Jiménez (2021) llevó a cabo una investigación para analizar como el clima organizacional influye en el desempeño laboral en un municipio ecuatoriano. El estudio se desarrolló utilizando el método con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, aplicando un diseño no experimental, la muestra consistió de 54 trabajadores. Aplicando la técnica de la encuesta y se consideró el cuestionario como instrumento. De lo anterior, los resultados revelaron que el 93.24% es muy bueno con un coeficiente de correlación Rho ( $R=0,557$ ). Además, la conclusión de la indagación señala que existe un ambiente laboral positivo en el gobierno local, lo cual tiene un impacto favorable en el desempeño laboral.

En Argentina, Romero (2019), propuso como objetivo llevar a cabo el análisis de las interrelaciones de las redes de atención y el desempeño laboral en los trabajadores. Además, el presente estudio se consideró un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal. Para el estudio de indagación, se aplicó la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario como instrumento. Además, utilizó cincuenta y nueve (59) servidores como muestra de investigación. Además, la conclusión evidenció que las atenciones generales se relacionan positivamente y significativamente en el desempeño laboral en el entorno referido.

En Ecuador, Pineda (2019), se propone determinar el factor de riesgos psicosocial y el desempeño laboral. Como método de estudio, empleó el enfoque cuantitativo, aplicando un diseño no experimental de corte transversal, de carácter descriptivo correlacional. En su desarrollo metodológico, recurrió a la técnica de la

encuesta mediante el cuestionario como instrumento de indagación, siendo la muestra de estudio consistente en ciento quince (115) trabajadores. En cuanto, a los resultados, se destacó que el 92.20% manifiestan que los factores de riesgo psicosociales son de nivel excelente, mientras que el 4.40% son de nivel satisfactorio. También se evidenció que el 3.40% de estos factores son insuficientes para el rendimiento laboral. Además, el resultado al aplicar el Rho de Spearman asciende a 0,248 y 0,395. Como consecuencia de estos hallazgos, se llegó a la conclusión de que los riesgos psicosociales se enlazan al desempeño laboral de forma positiva en el escenario de estudio.

En Venezuela, Jara et. al., (2018), se propusieron como objetivo investigar como la gestión del talento humano influye en la gestión pública del desempeño laboral dentro de la administración pública. En su estrategia metodológica, apeló al método hipotético deductivo aplicando un diseño no experimental de corte transversal. Asimismo, la población seleccionada fue la sede central del Ministerio de Salud, utilizando un muestreo no probabilístico, aplicando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de indagación. Entre los resultados obtenidos, prevalece que el factor R2 fue del 44,4% y del 28,4%. A partir de estos hallazgos, el estudio concluye que la gestión del talento humano tiene una incidencia positiva en la mejora de la gestión pública del desempeño laboral en el ámbito analizado.

En Lima, Palomino (2022) se propone como objetivo principal de su investigación la determinación la reforma de la gestión pública y la gestión administrativa. En su investigación aplicó el método hipotético deductivo, de tipo aplicado, utilizando un enfoque cuantitativo utilizando un diseño no experimental de corte transversal y con un nivel descriptivo correlacional. Adicionalmente, para la aplicación metodológica se consideró la técnica de la encuesta, considerando un instrumento como cuestionario. Para la muestra de indagación consistió en doscientos treinta y cinco (235) usuarios procedentes de la dirección agraria. En ese sentido, los resultados obtenidos evidencian que el 58,7% y del 61,3% de los participantes consideran un nivel regular respectivamente. Además, se calcula el Rho de Spearman=0,655. En ese sentido, se concluye que la renovación en la modernización para las gestiones de gobierno público impacta de manera positiva

en la aceleración de los procesos de gestiones administrativas permitiendo relacionar ambas variables en el referido entorno.

En Trujillo, Segundo (2022) planteó el propósito de analizar como objetivo principal la determinación de la interrelación de la planificación estratégica institucional y la innovación de la gestión pública en el municipio de Sánchez Carrión. En el estudio, se consideró el método hipotético deductivo y de tipo básica, utilizando un enfoque cuantitativo aplicando un diseño no experimental, con carácter de nivel descriptivo correlacional. Además, se empleó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario a manera de instrumento. Siendo, la muestra de doscientos treinta y cinco (235) trabajadores. De tal manera, los resultados obtenidos evidenciaron que el 66.0% de los involucrados se encuentran muy satisfechos. En ese sentido, se concluye que la planificación estratégica institucional contribuyó de manera positiva con la gestión pública operacionalizada en el referido municipio. Esto quiere decir, que el plan estratégico permitió mejorar de manera eficiente los procesos asociados a la gestión pública.

En Ucayali, Paredes (2022) abordó el objetivo de determinar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el ámbito del municipio de Manantay. En la investigación, se adoptó al método hipotético deductivo, de tipo básica, utilizando un enfoque cuantitativo, consideró un diseño no experimental de carácter descriptivo correlacional. Además, para la recopilación de datos se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario. Asimismo, la muestra está conformada por 53 trabajadores. Por su parte, los resultados obtenidos del hallazgo, prevalece el 85.7% de los encuestados dando como porcentaje positivo favorable, con un Rho de Spearman (Rho) igual 0,025 y la Significancia estadística de 0,857. En última instancia, se concluye que la presencia de un talento humano no se asocia directamente con el desempeño laboral.

En Arequipa, Apaza (2021) abordó el objetivo de determinar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del Municipio de Socabaya, 2019. En su estudio, utilizó el método de tipo básica, considerando un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo correlacional. Para recopilar los datos, se aplicó la técnica de la encuesta a manera instrumento se aplicó el cuestionario. Asimismo, la muestra

está compuesta por ochenta y seis (86) colaboradores. Por consiguiente, los resultados obtenidos, respecto al desempeño laboral evidenciaron que el 18.6% alto y 81.4% medio; seguido de la gestión de talento humano tiene un nivel de 23.3% alto y 76.7% medio. Asimismo, su Rho Spearman ( $r$ )=0,804 existiendo una relación significativa. De esta manera, se concluye que la gestión del talento humano se interrelaciona de manera positiva con el desempeño laboral, ya que ambas variables del estudio coinciden en sus niveles.

En Trujillo, Cruz (2021) tuvo como objetivo de determinar los efectos de las reglas fiscales en la gestión pública, empleando un enfoque cuantitativo y aplicando como análisis estadístico la regresión lineal múltiple. Además, la población bajo estudio comprendió ciento noventa y cinco (195) municipios provinciales. En ese sentido, los resultados obtenidos, revelaron que las dimensiones se relacionan significativamente con la planeación del municipio, sin embargo, la relación fue significativa con los tributos de la dimensión de capacidad de financiamiento. Asimismo, se concluye que las reglas fiscales contribuyen en la mejora de los tributos con relación a la gestión pública.

Por otra parte, para argumentar con teorías sobre la variable Gestión Pública. En ese sentido, Hegel (2021), sostuvo que se trata del conjunto de procesos operativos liderados por funcionarios encargados de cumplir sus funciones en la administración de los recursos públicos. Donde cada acción desempeña un papel crucial en el objetivo y metas establecidas por la entidad. En ese contexto, se asignan los recursos económicos, logísticos y físicos, los cuales deben ser aprovechados y maximizados con eficiencia. Es así, que las gestiones públicas en nuestro país utilizan diversos recursos para lograr los objetivos de la organización. De tal manera, que la gestión pública se compone de 5 elementos fundamentales para llevar a cabo una administración pública efectiva en la actualidad que son, el seguimiento y evaluación, presupuesto por resultados, planeamiento estratégico; gestión por procesos y servicio civil meritocrático. En ese sentido, la importancia del uso correcto de los recursos públicos, ya que su eficaz utilización construye a lograr los planes, metas y políticas a nivel local, regional, sectorial y nacional. Además, esta herramienta de gestión pública

desempeña un papel esencial en el manejo de presupuesto y los gastos fiscales, siendo favorable para el desarrollo de la sociedad.

Por otro parte, al realizar una gestión pública efectiva en la administración de las inversiones públicas de proyectos de desarrollo y sostenibilidad influye al progreso de estilo de vida de la población mediante los procesos más eficientes y la apropiada utilización de los recursos de materia prima y monetarios. Esto posibilita la reducción eficaz de los trámites de gestiones muy complejas. Asimismo, la supervisión continua de los proyectos en y aquellos por aprobar asegurando una evaluación exhaustiva, contribuye a evitar consecuencias futuras no deseadas. Por otro lado, la distribución equitativa y transparente de presupuestos equitativo de los fondos, de acuerdo con cada PIP perteneciente al SNIP, conformado por el MEF y las OR, OPMI, OR, UF, OPI y UF, así como DGPMI-SP según lo establecido en el art. 5 del D.S. 1252. Esto se llevó a cabo mediante el cumplimiento de las normas técnicas, métodos y procedimientos en inversiones públicas (MEF, 2023).

En relación a lo mencionado anteriormente, la gestión pública, a través de los instrumentos modernos del estado y bajo la administración gubernamental, busca transformación y cambios en las políticas públicas. Estos procesos se realizaron mediante gestiones orientados a los objetivos que se logran dentro del cumplimiento de la ley y asignación de recurso financieros en municipios con el propósito de mejorar las condiciones de quienes son beneficiarios de dichas políticas. Además, los responsables de estas gestiones tienen el deber de cumplir de manera integral con sus funciones y actividades, guiándose por los instrumentos establecidos en las políticas públicas. En tal sentido, la nueva gestión pública busca la modernización gubernamental, con el objetivo de eliminar la burocracia y adoptar herramientas tecnológicas, así como mejorar la infraestructura gubernamental en todos los ámbitos del país. Desde una perspectiva más amplia, implica eliminar comunicación vertical y promover una comunicación funcional horizontal, proporcionando un eficiente y bienes de calidad en gestiones que se enfoquen en resultados y que estén alineados con el enfoque moderno.

En ese sentido, se hace referencia al conjunto de procesos, herramientas que posibilitan el logro del desempeño en las instituciones públicas, todo ello en beneficio del servicio público. En resumen, se trata de actividades operativas de alta rigurosidad en su ejecución, enmarcadas dentro de las gestiones de la organización con el objetivo principal de optimizar la eficacia, garantizando la calidad del servicio proporcionado por las instituciones públicas. Además, las actividades son minuciosamente detalladas y gestionadas desde el ámbito político para su ejecución, asegurando su culminación con personal idóneo y promoviendo el trabajo en equipo, tanto a nivel interna o externa (UAP, 2022).

Por otro lado, Silveira (2020) señala que la gestión pública influye en los procesos administrativo optimizando recursos para generar oportunidades de desarrollo en una sociedad como obras en pistas, educación, etc., siempre y cuando no genere un conflicto político sino una mejora en las buenas prácticas de las instituciones públicas, empleando la democracia con el fin de acertar las perspectivas y reflexión mejorando la seguridad en sus procesos de bienestar de los ciudadanos. Por otra parte, la distribución salarial que tiene las intuiciones públicas hacia sus colaboradores difiere un impacto en el desempeño laboral, por lo que existe sueldos elevados entre trabajadores ocasionando disconformidad, desacuerdo, incluso afectando el bajo rendimientos en la organización. De tal manera, que para hacer frente ante la distribución salarial en forma pacífica se tiene que llegar a un acuerdo con los trabajadores sobre la política de remuneración en la organización (Bykova, 2020).

Según Córdoba (2021), los gobiernos locales buscan mejorar su eficiencia y transparencia en sus gestiones para el bienestar y control en los servicios públicos. Asimismo, se requiere optimizar los recursos para la contribución de la misma donde el personal profesionalizado que demuestren resultados en la organización. En ese sentido, con un control de la administración y operatividad de los responsables a su cargo del servicio. Además, el uso de tecnología y habilidades fusionadas, competencias técnicas, desarrollo gerencial permite el cumplimiento de metas en largo plazo, mediano y corto plazo.

Por lo tanto, las características de la gestión pública peruana se basan en la realización eficientemente de los recursos públicos asignados que cuenta el

estado al haber recaudado, logrando un bienestar a los ciudadanos que es el punto principal de dichos recursos para la gestión pública. Por consiguiente, la Administración y gestión pública se encarga de las disciplinas de operatividad de las operaciones aplicando el proceso administrativo en la gestión pública de organizar, planificar, dirigir o controlar los materiales e insumos para maximizar su rendimiento, pertenece al estado son utilizados para el bienestar de la ciudadanía que permite cumplir con las gestiones políticas y planes institucionales.

Por lo tanto, en la primera Dimensión 1, se abordó a los recursos económicos, que son recursos materiales que contribuyen a garantizar la eficiencia de los procesos de una organización. De tal manera, que estos recursos pueden incluir tanto bien tangible como capital de trabajo y aporte de inversión. Por lo tanto, es importante destacar que los recursos materiales como los inmateriales son fundamentales para impulsar el crecimiento de productividad y rentabilidad en las empresas comerciales o industriales (Pérez et. al., 2022). Es por ello, que esta propuesta planteada se respalda en la idea de que acceder a estos recursos que implica una inversión financiera destinada a adquirir herramientas necesarias, con la perspectiva de que dicha inversión sea rentable y reutilizable para mantener el flujo de recursos (Sarasola, 2023).

Además, se complementa con Indicadores como la Inversión, que abarcan los recursos económicos, financieros y fondos con el propósito de alcanzar las metas y objetivos, generando beneficio y utilidades a corto plazo, mediano y largo plazo (Sevilla 2023). Además, el Capital se posiciona como el conjunto de bienes y patrimonio de la empresa, desempeñando un papel esencial de reproducción de riquezas y ganancias mediante las inversiones estratégicas (Nicole, 2020). Finalmente se destaca el concepto de Rentabilidad, que se refiere al rendimiento derivado de las ventas de productos, generando márgenes de ingreso y beneficio sostenibles que previenen pérdidas (Muñoz, 2021). En síntesis, esta perspectiva integral de la dimensión 1, se recalca la importancia de los procesos continuó aplicados en el capital monetarios, la inversión estratégica y la generación de beneficios sostenibles para el desarrollo y la viabilidad a largo plazo de una organización.

En lo que respecta a la Dimensión 2, enfocado en los recursos logísticos se hace referencia a los recursos y suministro que la empresa adquiere para asegurar el adecuado desarrollo de sus operaciones, incluyendo la gestión de materias primas como el inventario, mercadería y otros componentes, esta gestión también abarca la distribución de los productos terminados, envíos, embalajes hacia los clientes y los costos asociados a estos procesos (Valencia, 2022). En tal sentido, se han introducido como Indicadores clave, como la Mercadería, que representa un artículo de comercio adquirido mediante transacciones económicas al realizar las ventas, es decir, la oferta de productos de una empresa a los consumidores. De este modo, la mercadería es definida como cualquier bien utilizado en el comercio exterior (Sánchez, 2020). Otro elemento crucial es el Inventario, que comprende el registro de ingreso y salida de mercadería o productos, abarcando también la materia prima, productos en proceso y suministros para optimizar y cuantificar la atención a los clientes de manera planificada y controlada (Rivera, 2023).

Además, otro indicador clave es el Costos, se refiere a los valores monetarios asociados a los servicios y bienes consumidos durante la operatividad de producción, con el objetivo de obtener resultados rentables (Zendesk, 2023). Finalmente, se tiene a la Organización, se describe como la combinación de acciones organizadas por el personal hacia un objetivo común. En este sentido, se constituye un medio de operatividad equitativa y articulado para llevar a cabo dicha acción con un propósito específico (Frederick, 2018). En resumen, esta perspectiva de la Dimensión 2, resalta el interés de la gestión eficientemente de los recursos logísticos, la medición de indicadores claves y el enfoque en la organización para alcanzar los objetivos de manera efectiva.

En relación con la Dimensión 3, centrada en el Conjunto de procesos operativos, que hace referencia a los procesos primarios que involucran la gestión esencial en el entorno al objetivo principal, considerando aspectos clave como las ventas y su producción o prestación de servicios. Estos procesos, junto con la operatividad, contribuyen en la responsabilidad de satisfacer las perspectivas de los ciudadanos, alineándose con la misión de la entidad, su organigrama y el cumplimiento de sus funciones según el cronograma de tareas (Arias, 2022).

Adicionalmente, se proponen Indicadores significativos, como la Gestión, que posibilita la mejora continúa realizando actividades de manera eficiente y eficaz, convirtiéndose así el objetivo principal de una gestión integral (Westreicher, 2020). Asimismo, se destaca la importancia del Organigrama, que representa la estructura grafica de los departamentos o áreas de una empresa, estableciendo relación entre ellos, incluyendo la cadena de mando y la jerarquía de la organización (Santaella, 2023).

Para concluir, los Cronogramas se presentan como la estructura visual para el progreso de las actividades en función de un tiempo limitado, no solo ofrece una representación gráfica de la secuencia de tareas, sino que también refleja la planificación temporal de las actividades necesarias para su cumplimiento (Pires, 2023). En síntesis, esta perspectiva de la Dimensión 3 resalta el interés de los procesos operativos, la gestión eficiente, la estructura organizativa y la planificación temporal como elemento fundamental para alcanzar el objetivo de la organización.

En relación con la segunda variable referente al desempeño laboral, según Woods, (2019) se define como la acción o ejecución de las actividades y productividad de los colaboradores, destacando su compromiso para alcanzar los resultados de los objetivos mediante capital humano de la organización. Este proceso implica considerar la planificación, control, ejecución, dirección y coordinación, observando el comportamiento conductual y humano de cada miembro del personal y su contribución con la empresa. Asimismo, el desempeño laboral está intrínsecamente ligado al comportamiento individual y los rasgos personales, siendo considerado inmodificable (Incerti, 2020). Es por ello, que las emociones de una persona están relacionadas con el logro de resultados u otros aspectos, generando sentimientos encontrados en respuestas a las acciones realizadas y sus resultados. Esto conduce a la experiencia de sentimiento personales al cumplir objetivos y alinearse con la misión y visión empresarial (Peral et al., 2020).

Por su parte, Jara (2018) define que el desempeño laboral es la base fundamental para cualquier organización, siendo el capital humano el motor impulsor para el logro de metas y objetivo en la entidad pública, En ese contexto,

la eficiencia laboral es esencial para su desarrollo tanto para la organización y sus colaboradores. Por lo tanto, la estructura estatal debe contar con personal calificado y especializado que cumplan con los requisitos necesarios para ocupar los cargos correspondientes a sus funciones y perspectivas en el ámbito público. Así mismo, según Lluncor et. al., (2021), en las organizaciones se dispone de herramientas tecnología que contribuyen al rendimiento del desempeño laboral, se observa una falta de utilización de estas herramientas por parte del capital humano.

Según Jedaia et. al., (2020) resalta la importancia que las empresas puedan aprovechar las destrezas y competencias del personal, así como las herramientas y la calidad de recursos, en pro del desempeño laboral. En este sentido, es fundamental supervisar y coordinar los procesos operativos entre jefes y personal de trabajo, buscando una mayor eficiencia que se traduce en un mejor rendimiento y resultados. Además, es crucial establecer una comunicación efectiva entre la gerencia y los trabajadores, con el propósito de conocer las carencias de la empresa. Esta comunicación es la clave fundamental para el éxito, ya que permite abordar las deficiencias, facilitando con hechos sus funciones y actividades de manera eficaz. De esta manera, el responsable se transforma en componente esencial para el funcionamiento exitoso de la organización.

Por su parte, Chiavenato (2018) define que la capacidad de una persona en el ámbito laboral se rige por sus destrezas, habilidades y fortalezas, las cuales se comparan con los objetivos o metas establecidos por la organización, así como con las expectativas planeadas. De tal manera, que la implementación de estrategias eficaces permite realizar un trabajo operativo que se ordenen con los objetivos, contribuyendo al desempeño y aportando mejoras que generen una ventaja competitiva para la empresa. Por ende, se aplica de manera significativa el proceso administrativo que abarca la planeación, organización, dirección y control para gestionar los flujos de actividades. Además, la supervisión constante de todas las áreas emerge como una herramienta esencial para obtener resultados y alcanzar los objetivos establecidos.

Por último, a diferencia de lo señalado por Valencia (2019), las instituciones privadas destacan por su mejor implementación, destrezas y crecimiento en ámbito digital gracias a la innovación, lo que se esclarece en resultados positivos en las actividades de producción. Por otro parte, Montero et. al., (2020), aclara que las organizaciones públicas enfrentan dificultades para mantenerse a la vanguardia, ya que les resulta complicado realizar transición de lo presencial a lo virtual para su mejora continua.

En cuanto a la primera Dimensión 1, centrada en la Productividad, se abordó la combinación de procesos e insumos de un producto en proporción específicas para ajustar a las cantidades y mantener un nivel constante de producción. Además, los recursos están orientados a la utilización de manera eficiente y eficacia con el objetivo de generar resultados cuantificables (Evans, 2019). Por su parte, complementando con indicadores claves, como la Eficiencia, estableciéndose como habilidad de la entidad para alcanzar sus objetivos y metas con el menor costo posible, maximizando y optimizando los recursos, evitándose desperdicios para lograr ahorros significativos (Gutiérrez, 2019). Además, se destaca la importancia de la Eficacia, que se refiere a la velocidad con cual la empresa busca deslumbrar las expectativas y necesidades de los usuarios. Esto se logra mediante la implementación de una planificación, estrategias eficientes, así como un rápido desarrollo de actividades para alcanzar los resultados deseados (Gutiérrez, 2019).

Por otra parte, en cuanto al indicador como Resultado, se basa en logros derivados de conjuntos de actividades y el cumplimiento de objetivos, este indicador se traduce en la conversión de esfuerzo en ganancias, expresamente en términos numéricos, lo que se refiere en métodos de obtención de resultados tangibles y medibles (Cardona, 2022). En conclusión, la dimensión 1 prevalece la relevancia de la eficacia y eficiencia en el uso adecuado de los recursos para generar resultados cuantificables y alcanzar objetivos de manera rentable.

De acuerdo a la Dimensión 2, se destaca el Compromiso de actividades como un indicador significativo que refleja la actitud de los colaboradores, quienes sienten un genuino orgullo por su labor y se comprometen con la visión de la empresa. Este compromiso se manifiesta a través de la búsqueda constante de

oportunidades para mejorar en sus funciones y actividades, alineándose con los procedimientos y metas establecidas por jefatura o el área de trabajo de la organización. En ese sentido, un aspecto destacado es que el compromiso no solo se traduce en un ambiente laboral positivo, sino impulsar el reconocimiento externo, donde el personal es recomendado a otras empresas y seleccionado por sus fortaleza, habilidades y competitividad, evidenciando con hechos su desempeño sólido y su lealtad hacia la empresa (Rivera et. at., 2017).

Por su parte, se define a las actividades como tareas agrupadas en una gestión de procedimiento, lo que contribuye a optimizar la operatividad de los subprocesos dentro de un departamento de la organización. Esta estructuración permite evaluación y el cumplimiento de sus funciones, fomentando así el mejoramiento del desempeño laboral (Arias, 2019).

En relación con los Indicadores, se destaca a la Empresa como una organización social que utiliza recursos para alcanzar metas y objetivos, incluyendo la capacidad de contratar una cantidad de trabajadores (Azkue, 2023). Adicionalmente, se consideró las Oportunidades que se define como las acciones estrategias realizadas para alcanzar los objetivos, creencias favorables y cualidades oportunas que guíen las acciones, convirtiéndose en catalizadores para el desarrollo y la mejora continua de la organización (Pérez et. al., 2021). Asimismo, se resalta el concepto de los Procedimientos, los cuales se basan en una serie de procesos y pasos definidos con el propósito de ejecutar correctamente acciones, funciones o actividades. Esta estructura tiene como objetivo evitar errores y accidentes durante las operaciones, contribuyendo a la eficiencia, eficacia y calidad de las operaciones organizativas (Griñan, 2023).

Finalmente, en cuanto a los Departamentos, se refieren a las distintas áreas de la empresa que deben desempeñar funciones específicas y alcanzar metas de manera integral. Estas unidades operativas funcionan bajo la supervisión de la alta dirección y la gerencia, actuando de manera coordinada y adaptándose de forma proactiva a los cambios ambientales (Orellana, 2021). En síntesis, la perspectiva de la dimensión 2 resalta la importancia del compromiso, la eficiencia operativa, la evaluación de indicadores logrando una sinergia entre

los departamentos es esencial para el éxito global y sostenible de la organización resaltando el interés de la colaboración y adaptabilidad en el entorno empresarial.

En relación con la Dimensión 3, centrada en el Capital humano, se destaca que la organización cuenta con un valioso recurso humano dotado de habilidades, conocimientos, destreza, actitudes y valor. Este personal posee la capacidad de aportar ideas e innovación en base a su talento, lo que les confiere un carácter competitivo. A este aspecto se le suma el desarrollo y la capacidad potencial de contribuir a la organización, mejorando así el desempeño laboral y promoviendo satisfacción mutua entre los miembros del equipo. Esta gestión del capital humano genera un valor tanto interno como externo, impactando sinergia en diversas áreas de la empresa y fortaleciendo su posición competitiva en el mercado laboral (Carrera, 2019).

Por otro lado, en el ámbito de los Indicadores, se resalta el concepto del conocimiento, entendido como la capacidad de información que reside en la mente de un individuo. Este conocimiento, es de naturaleza subjetiva, personalizada, se comparte mediante la expresión de ideas, procedimientos, hechos, conceptos, interpretaciones, juicio y observaciones. Su finalidad es ser útil, como estructurales o precisos (García, 2021). Además, se considera a las Actitudes, que representa el estado emocional de las personas para responder de manera dinámica y organizada a los objetivos o situaciones, influenciadas por su experiencia y disposición mental y nerviosa (Minhaz, 2023).

Por último, se abordó como indicador a la Competitividad, que se define como la capacidad de una empresa sostenible para implementar estrategia eficiente que aumenten la cuota de ventas de sus productos en un mercado competente (Clavijo, 2022).en resumen, la Dimensión 3 resalta la importancia del capital humano como un recurso valioso para la organización, subrayando la relevancia de los indicadores como el conocimiento, las actitudes y la competitividad para medir y mejorar la gestión de este capital esencial.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

En el presente estudio se aplicó el método hipotético deductivo de tipo básica con un enfoque cuantitativo, porque mediante esta investigación se busca esclarecer y ampliar límites del estudio y generar nuevos conocimientos y/o teorías. También, mediante la formulación inicial de hipótesis, se establece un marco teórico que permite la comparación de consecuencias deductivas con los resultados obtenidos y observaciones, hechos realizados. Asimismo, se aplicó Cuantitativo por la lógica deductiva (ir de lo general a lo particular) trabajando con datos numéricos para los análisis estadísticos a fin de realizar proyecciones o predicciones sobre eventos futuros (Hernández et. al., 2019). Además, las investigaciones básicas se refieren a investigación teóricas para obtener conocimientos sobre los hechos y fenómenos realizados (Concytec, 2018).

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

En la investigación se consideró un diseño no experimental, dado que se ejecutó sin manipulación adrede de las variables, desarrollándose en un contexto natural y único para después analizarlo (Gomez, 2006). Además, fue de corte transversal porque se recopila la data en un solo momento. Asimismo, es descriptivo basándose en un análisis sistemático y ordenado de acuerdo a las características de las variables, recopilando información de estudio de investigación. Asimismo, es de nivel correlacional porque analizó el grado de asociación entre las variables de estudio mediante un patrón predecible (Tamayo, 2004). De acuerdo, con el autor no se pretendió manipular las variables en un fenómeno o contexto real del estudio a evaluar el diseño no experimental. También, es de corte transversal porque muestra la recopilación de datos en un único momento (Hernández et. al., 2019).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

De acuerdo, a la Variable 1 sobre la gestión pública es definida conceptualmente como el conjunto de procesos operativos a cargo de funcionarios que deben cumplir sus funciones al administrar los recursos públicos,

ya que cada acción cuenta para la institución en el logro de sus objetivos y metas trazadas. Es por ello, que las asignaciones de los recursos económicos, logísticos y físicos deben aprovechar y maximizar con eficiencia. Es así, que en las gestiones públicas de nuestro país se utilizan los diversos recursos para alcanzar los objetivos en organizaciones del estado. (Hegel, 2021). Además, la definición operacional de la variable la gestión Pública se consideró las siguientes dimensiones, D1: el conjunto de procesos operativos para cumplir con las gestiones administrativas, D2: los recursos económicos, D3: recursos logísticos, para aprovechar la eficiencia de la gestión pública de nuestro país logrando los objetivo y metas del estado. Además, se contó con 10 indicadores: D1: inversión, capital, rentabilidad; D2: mercadería, inventarios, costos; organización D2: gestión, organigrama, cronograma. aplicando un instrumento (cuestionario) con 20 ítems. Para finalizar, la escala de medición se apeló por la escala ordinal en las variables.

Asimismo, la Variable 2 de la investigación sobre el desempeño laboral es definida conceptual como la acción o ejecución de las actividades y productividad de los colaboradores su compromiso para lograr el resultado de los objetivos mediante el capital humanos de la organización, teniendo en cuenta la planificación, control, ejecución, dirección y coordinación observando su comportamiento conductual, humanos de cada personal y su contribución con la empresa. (Woods, 2019). De tal manera, que la definición operacional El desempeño laboral se consideró las siguientes dimensiones, D1: la productividad D2: compromiso de actividades; D3: Capital humanos. Asimismo, se contó con 10 indicadores: D1: eficiencia, eficacia, resultado; D2: empresa, oportunidades, procedimiento, departamentos D3: conocimiento, actitudes, competitividad y un instrumento (cuestionario) con 20 Ítems. Por último, la escala de medición: se empleó para medir la escala ordinal en las variables.

### **3.3 Población, Muestra y Muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

Según Hernández et al., (2019), es un conjunto de universos relacionados en casos sistematizados para realizar un estudio y obtener resultados. Además, es el conjunto de un todo o perteneciente a un ámbito espacial (unidad de

análisis) donde se realiza la investigación (Carrasco, 2005). Por lo tanto, el estudio de investigación se realizó con una población de setenta y uno (71) colaboradores en un gobierno local Los Olivos, 2023.

### **3.3.2 Muestra**

Es un subgrupo de la población la cual se realizó a 60 colaboradores en un gobierno local Los Olivos, 2023 por su parte, es un subgrupo de un universo donde se recolecta datos que ayudó a la respectiva investigación (Hernández et al., 2019).

### **3.3.3 Muestreo**

El muestreo aplicado es el probabilístico aleatorio simple. Por otro lado, se plantea que es una técnica donde todos los elementos tendrán igual posibilidades de ser elegidos. Además, el enfoque de la muestra probabilística es indispensable el diseño de investigación por encuestas, generalizando los resultados de un universo completo (Hernández et. al., 2019).

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Se empleó a los trabajadores en un gobierno local Los Olivos, 2023. En tal sentido, busca afinar con firmeza la muestra representada cuantitativamente del objeto a evaluar (Hernández et. al., 2019).

## **3.4 Técnica e instrumentos de recopilación de datos**

La Técnica que se consideró es la encuesta que se aplicó a los colaboradores en un gobierno local Los Olivos, 2023. Además, esta encuesta contribuye con la facilidad y recopilación de datos en un estudio (Hernández et al, 2019). Asimismo, se usó el Instrumento con un cuestionario para la obtención de datos y resultados como alternativas de escala de Likert a los colaboradores en un gobierno local Los Olivos, 2023. Asimismo, el cuestionario permite adjuntar dato de información para la investigación mediante preguntas abiertas y cerradas en el cuestionario (Hernández et. al., 2019). Además, se aplicó el cuestionario de 20 ítems para la variable Gestión Pública, y un cuestionario de 20 ítems en la variable Desempeño Laboral.

Además, la evidencia de validez se recabó a partir del juicio de tres expertos en la materia. Este análisis exhaustivo está centrado en la valorización de la acreditación su valor de contenido mediante el instrumento dando un grado de consistencia de validez, fortalecer la credibilidad y eficiencia en el cuestionario. Además, la validez en forma interna compara la labor de las variables (Bernal, 2010). En esta investigación se utilizó la V Aiken que permitió sustentar la validez dando como resultado claridad = 1, coherencia = 1 y relevancia = 1. Por otro lado, se aplicó mediante el Coeficiente Alfa (Cronbach, 1951) para medir la confiabilidad del instrumento en ambas variables, registrando la base de datos al sistema de análisis estadísticos realizado a 60 de los colaboradores en un gobierno local Los Olivos, 2023, con un total de 40 preguntas, obteniendo como resultado 0,943 consistencia perfecta y por variable gestión pública es 0,917 y desempeño laboral es 0,916. Así también, se aplica los procedimientos para el coeficiente de fiabilidad deben tener un rango de menos uno a más uno para tener una confiabilidad perfecta debe ser a uno. También, hace mención que el Coeficiente Alfa (Cronbach, 1951) superior a 0,900 tiene elevada consistencia y confiabilidad consistente (Hernández et al., 2019).

En el procedimiento del proceso de estudio de investigación se aplicó la baremación para las variables Gestión Pública y Desempeño Laboral con sus respectivas Dimensiones. Por lo tanto, se consideró la baremación mediante el cuestionario de 40 preguntas con una muestra de 60 servidores públicos que medirán ambas variables de estudio. Para el caso del cuestionario de la variable Gestión Pública y sus dimensiones Recursos Económicos, Recursos Logísticos y Conjunto de Procesos Operativo y para el caso del cuestionario de la variable Desempeño Laboral y sus Dimensiones: Productividad, Compromiso de Actividades y Capital Humano se les dio una puntuación de rangos a dicho cuestionario por lo que se utilizó el Programa estadístico SPSS V. 29.0. Los resultados se mostraron de acuerdo a la baremación de las variables Gestión Pública y Desempeño Laboral y sus dimensiones (tabla 1 y 2), que ayuda analizar los resultados, discusión y conclusión del estudio de investigación.

**Tabla 1***Baremación de la variable Gestión Pública*

<b>Descripción Baremación, V1: Gestión Pública y sus Dimensiones</b>				
<b>Rango</b>	<b>V1: Gestión Pública</b>	<b>D1: Recursos Económicos</b>	<b>D2: Recursos Logísticos</b>	<b>D3: Conjunto De Procesos Operativos</b>
<b>BAJO</b>	[20-46]	[6-13]	[8-18]	[6-13]
<b>MEDIO</b>	[47-72]	[14-21]	19-28]	[14-21]
<b>ALTO</b>	[73-100]	[22-30]	[29-40]	[22-30]

Nota: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 1, se observa los resultados sobre los rangos de la baremación de la variable gestión pública que son expresados en bajo, medio, y alto, así como también para sus dimensiones; recursos económicos, recursos logísticos y conjunto de procesos operativos.

**Tabla 2***Baremación de la variable Desempeño Laboral*

<b>Descripción Beremación, V2: Desempeño Laboral y sus Dimensiones</b>				
<b>Rango</b>	<b>V2: Desempeño Laboral</b>	<b>D1: Productividad</b>	<b>D2: Compromiso De Actividades</b>	<b>D3: Capital Humano</b>
<b>BAJO</b>	[20-46]	[6-13]	[8-18]	[6-13]
<b>MEDIO</b>	[47-72]	[14-21]	19-28]	[14-21]
<b>ALTO</b>	[73-100]	[22-30]	[29-40]	[22-30]

Nota: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 2, se observa los resultados sobre los rangos de la baremación de la variable desempeño laboral que son expresados en bajo, medio, y alto, así como también para sus dimensiones; productividad, compromiso de actividades y capital humano.

### 3.5 Procedimientos

La obtención de datos se hace mediante el instrumento, direccionados en las variables de estudio, lo que se solicitó el permiso de la autoridad máxima en un gobierno local de Los Olivos, luego procedió a la aplicación del instrumento la encuesta en horario flexible para la obtención de datos y procesarlos en el programa estadístico SPSS V. 29.0.

### **3.6 Método de análisis de datos**

La investigación del estudio se realizó mediante un análisis estadístico descriptivo con un software de programa estadístico *SPSS V.29.0*, la cual se registra los datos y se calcula la información relevante del estudio de investigación esclareciendo los objetivos en tablas de frecuencias y porcentaje de ambas variables, y análisis estadístico inferencial Kolmogorov- Smirnov<sup>a</sup> además, para la contrastar la hipótesis mediante el estadístico no paramétrico de Correlación de Spearman (RHO).

### **3.7 Aspectos éticos**

De acuerdo a los aspectos éticos del estudio de investigación, como punto primordial radica el código del Universidad César Vallejo, el cual fue aprobado según la resolución del consejo Universitario N 0470-2022/UCV. Asimismo, el reconocimiento del conocimiento por diferentes autores citándolos y referenciándolos como indica el manual APA 7. De tal manera, que los resultados obtenidos del estudio de investigación se respetaron con veracidad por el investigador, así como la confiabilidad de sus respuestas entregadas a fin de preservar o respetara la propiedad intelectual de los participantes de su autonomía y anonimato de los encuestado de los colaboradores en un gobierno local de Los Olivos, 2023. Además, la información contribuirá al desarrollo de la investigación. Por otro lado, Es fundamental respetar los derechos de privacidad y confidencialidad. La información obtenida con fines académicos. Asimismo, el estudio se realizó con transparencia manteniendo en todo momento los aspectos éticos de los individuos involucrados (Álvarez, 2018).

## IV. RESULTADOS

Para la obtención de resultados se elaboraron los cuadros de análisis estadísticos de frecuencias y el análisis de correlación de Spearman de contrastación de hipótesis, los cuales fueron los siguientes:

### 4.1 Análisis Estadísticos de Resultados Descriptivo

Para el estudio realizado se presentan los siguientes cuadros de frecuencia descriptivos:

El cuadro de las Variables 1 y sus 3 dimensiones:

**Tabla 3**

*Frecuencia de variable Gestión Pública y sus dimensiones*

<b>Descripción de frecuencia de la V1: Gestión Pública y sus Dimensiones</b>									
<i>Detalle</i>	<i>V1: Gestión Pública</i>		<i>D1: Recursos Económicos</i>		<i>D2: Recursos Logísticos</i>		<i>D3: Conjunto De Procesos Operativos</i>		
<i>Rango</i>	<i>f1</i>	<i>%</i>	<i>f1</i>	<i>%</i>	<i>f1</i>	<i>%</i>	<i>f1</i>	<i>%</i>	
<b>BAJO</b>	5	8.33%	7	11.67%	4	6.67%	5	8.33%	
<b>MEDIO</b>	13	21.67%	10	16.67%	15	25.00%	15	25.00%	
<b>ALTO</b>	42	70.00%	43	71.67%	41	68.33%	40	66.67%	
	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%	

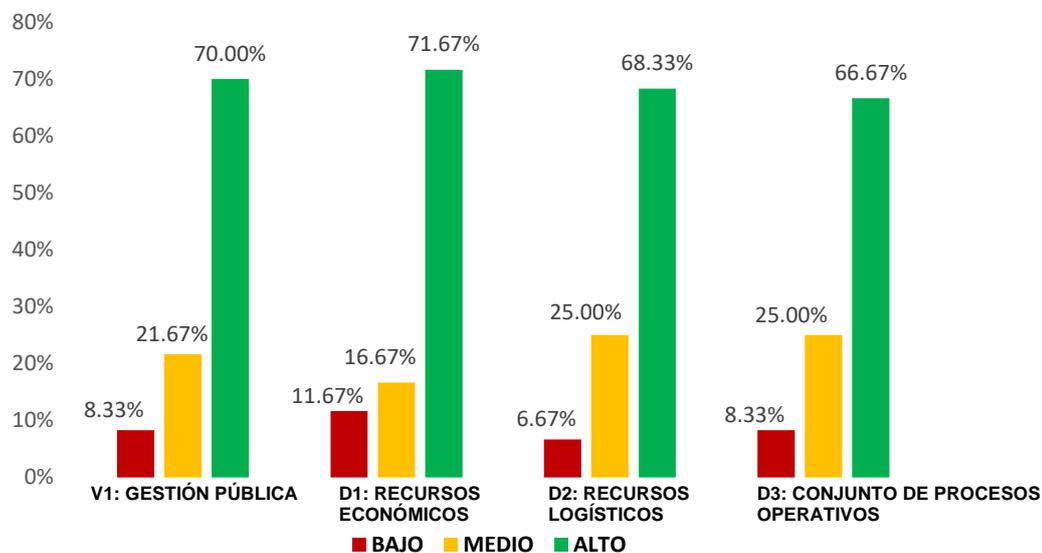
Nota: Elaboración propia

De acuerdo a la Tabla 3, se evidencia el análisis estadístico descriptivo que la variable Gestión Pública, tiene como resultado el 70% refleja un nivel alto, además el 21.67% obtuvo un nivel medio, mientras el 8.33% expresa un nivel bajo. Así mismo, en las Dimensiones como Recursos Económicos se refleja el 71.67% con un nivel alto. Asimismo, el 16.67% presenta un nivel medio; seguido un 11.67% con un nivel bajo. Por otro lado, los Recursos Logísticos en su resultado obtuvo el 68.33% con un nivel alto, mientras el 25% alcanzó un nivel medio, seguido del 6.67% indica un nivel bajo. Por último, al considerar el Conjunto de Procesos Operativos, se observa que el 66.67% tuvo un nivel alto, seguido el 25% un nivel medio, mientras que el 8.33% reflejó un nivel bajo.

El cuadro de las Variables 2 y sus 3 dimensiones:

**Figura 1**

Descripción de frecuencia de la Variable 1: Gestión Pública y sus dimensiones



El cuadro de la Variables 2 y sus 3 dimensiones:

**Tabla 4**

Frecuencia de variable Desempeño Laboral y sus dimensiones

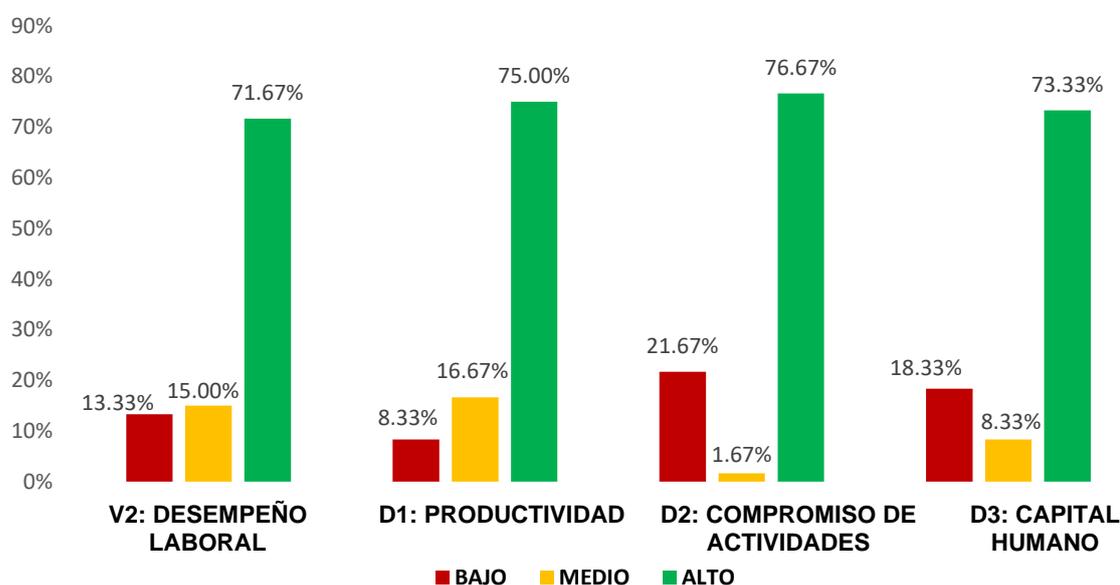
Descripción de frecuencia de la V2: Desempeño Laboral y sus Dimensiones									
Detalle	V2: Desempeño Laboral		D1: Productividad		D2: Compromiso De Actividades		D3: Capital Humano		
Rango	f1	%	f1	%	f1	%	f1	%	
<b>BAJO</b>	8	13.33%	5	8.33%	14	21.67%	11	18.33%	
<b>MEDIO</b>	9	15.00%	10	16.67%	7	1.67%	5	8.33%	
<b>ALTO</b>	43	71.67%	45	75.00%	46	76.67%	44	73.33%	
	60	100%	60	100%	67	100%	60	100%	

Nota: Elaboración propia

De acuerdo a la Tabla 4, se evidencia que el Desempeño Laboral, tuvo como resultado el 71.67% obtuvo un nivel alto. Además, el 15% manifiesta un nivel medio; mientras que el 13.33% expresa un nivel bajo. Así mismo, en las Dimensiones como Productividad se tiene el 75% indicaron un nivel alto. Así también, el 16.67% indicó un nivel medio; seguido un 8.33% con un nivel bajo. Por otro lado, el Compromiso de Actividades muestra en su resultado el 76.67% fueron un nivel alto; mientras el 21.67% refleja un nivel bajo, seguido de 1.67% indica un nivel medio. Por último, el Capital Humano se tiene como resultado el 73.33% tuvo un nivel alto, seguido el 18.33% un nivel bajo, mientras que el 8.33% manifestó un nivel medio.

**Figura 2**

*Descripción de frecuencia de la Variable 2: Desempeño Laboral y sus dimensiones*



## 4.2 Análisis Estadísticos de Resultados Inferenciales

Se realizó una Prueba de Normalidad sobre los datos obtenidos a su vez la prueba de correlación para ser aplicada. Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Sminnov<sup>a</sup>, cuya muestra es de 60 servidores de un Gobierno Local Los Olivos, el resultado demostró que no guarda una distribución normal (ver anexo), asimismo la contratación de hipótesis que se empleó fue Rho Spearman. Por otro lado, el Nivel significancia = 0,005 = 5% margen de error de estimación y con un nivel de confianza de 95%, Lectura del P. valor: Si p valor < 0,005, se rechaza la H<sub>0</sub>; Si el p valor ≥ 0,005, acepta la H<sub>0</sub>.

H<sub>0</sub>= No Existe relación entre la GP y el DL en un GL Los Olivos, 2023.

H<sub>1</sub>= Si Existe relación entre la GP y el DL en un GL Los Olivos, 2023.

### Regla de decisión la significancia (0,005):

Si el P valor es mayor a 0,005, se acepta la hipótesis nula

Si el P valor es menor a 0,005, se acepta la hipótesis Alternativa

#### 4.2.1 Análisis de Estadísticos de Correlación de Spearman (RHO).

##### Hipótesis del Objetivo general:

H0= No Existe relación entre la GP y el DL en un GL Los Olivos, 2023

H1= Si Existe relación entre la GP y el DL en un GL Los Olivos, 2023

Regla de decisión de la significancia (0,005):

Si el P valor es mayor a 0,005, se acepta la hipótesis nula

Si el P valor es menor a 0,005, se acepta la hipótesis Alternativa

**Tabla 5**

*Contrastación de hipótesis general Gestión Pública y Desempeño Laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			GESTIÓN PÚBLICA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho Spearman	GESTIÓN PÚBLICA	Coefficiente correlación	1,000	0,936
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	0,936	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

En cuanto a la tabla 5, la prueba estadística de Rho de Spearman, se evidenció la relación entre la Gestión Pública y el Desempeño Laboral, Siendo el P valor < 0,005 (P valor = 0,000) y el grado de correlación Rho =0,936, siendo una Correlación positiva perfecta correlación entre ambas variables, aceptando la hipótesis alterna.

### Hipótesis Específica 1:

H0= No Existe relación entre la gestión pública y la productividad en un gobierno local Los Olivos, 2023

H1= Si Existe relación entre la gestión pública y la productividad en un gobierno local Los Olivos, 2023

Regla de decisión de la significancia (0,005):

Si el P valor es mayor a 0,005, se acepta la hipótesis nula

Si el P valor es menor a 0,005, se acepta la hipótesis Alternativa

**Tabla 6**

*Contrastación de hipótesis específica Gestión Pública y Productividad*

<b>Correlaciones</b>			
		<b>GESTIÓN PÚBLICA</b>	<b>PRODUCTIVIDAD</b>
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	0,847
	GESTIÓN PÚBLICA Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	60	60
Spearman	Coeficiente de correlación	0,847	1,000
	PRODUCTIVIDAD Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	60	60

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

De acuerdo a la tabla 6, el análisis estadístico de Rho de Spearman, se demostró la relación entre la Gestión Pública y la Productividad. Siendo el P valor < 0,005 (P valor = 0,000) y el grado de correlación Rho =0,847, prevaleciendo una Correlación positiva muy fuerte correlación entre ambas, aceptando la hipótesis alterna.

## Hipótesis Específica 2:

H0= No Existe relación entre la gestión pública y el compromiso de actividades en un gobierno local Los Olivos, 2023

H1= Si Existe relación entre la gestión pública y el compromiso de actividades en un gobierno local Los Olivos, 2023

Regla de decisión de la significancia (0,005):

Si el P valor es mayor a 0,005, se acepta la hipótesis nula

Si el P valor es menor a 0,005, se acepta la hipótesis Alternativa

**Tabla 7**

*Contrastación de hipótesis específica Gestión Pública y Compromiso de Actividades*

<b>Correlaciones</b>				
			GESTIÓN PÚBLICA	COMPROMISO DE ACTIVIDADES
Rho de Spearman	GESTIÓN PÚBLICA	Coeficiente de correlación	1,000	0,839
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	COMPROMISO DE ACTIVIDADES	Coeficiente de correlación	0,839	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

De acuerdo a la tabla 7, la prueba estadística de Rho de Spearman, se evidenció la relación entre la Gestión Pública y el Compromiso de Actividades. Siendo el P valor < 0,005 (P valor = 0,000) y el grado de correlación Rho =0,839, siendo una Correlación positiva muy fuerte correlación entre ambas, aceptando la hipótesis alterna.

### Hipótesis Específica 3:

H0= No Existe relación entre la gestión pública y el capital humano en un gobierno local Los Olivos, 2023.

H1= Si Existe relación entre la gestión pública y el capital humano en un gobierno local Los Olivos, 2023.

Regla de decisión de la significancia (0,005):

Si el P valor es mayor a 0,005, se acepta la hipótesis nula

Si el P valor es menor a 0,005, se acepta la hipótesis Alternativa

**Tabla 8**

*Contrastación de hipótesis específicas Gestión Pública y Capital Humano*

<b>Correlaciones</b>					
			GESTIÓN PÚBLICA	CAPITAL HUMANO	
Rho de	GESTIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	0,813	
Spearman	PÚBLICA	Sig. (bilateral)	.	0,000	
		N	60	60	
		CAPITAL	Coeficiente de correlación	0,813	1,000
		HUMANO	Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60	

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

De acuerdo a la tabla 8, la prueba estadística de Rho de Spearman, se afirmó la relación entre la Gestión Pública y el Capital Humano. Siendo el P valor < 0,005 (P valor = 0,000) y el grado de correlación Rho =,813, siendo una Correlación positiva muy fuerte correlación entre ambas variables, aceptando la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

En lo concerniente a la discusión del objetivo general de la presente investigación, se realizó un análisis estadístico entre las variables estudio de Gestión Pública y Desempeño Laboral, Estos los resultados obtenidos han demostrado que existe correlación, de un Rho Spearman de 0,936, entre la Gestión pública y el Desempeño Laboral. Asimismo, en el análisis estadístico descriptivo de la variable gestión pública, se precisa que el 70% muestra un nivel alto, mientras que el 21.67% releja un nivel medio, seguido del 8.33% presenta un nivel bajo. En cuanto, a las dimensiones de la gestión pública, específicamente como recursos económicos, se destacó que el 71.67% refleja un nivel alto, mientras que el 16.67% precisa un nivel medio y el 11.67% presenta un nivel bajo. En lo sucesivo a la dimensión recursos logísticos, revelaron que el 68.33% manifestaron un nivel alto, en tanto el 25% precisa un nivel medio, seguido por el 6% del participante indicaron un nivel bajo. En tanto, a la dimensión especialmente al conjunto de procesos operativos, señala que el 66.67% exhibe un nivel alto, mientras que el 25% indica un novel medio, seguido del 8.33 % de los participantes consideran un nivel bajo. En cuanto, al análisis descriptivo del Desempeño Laboral, los resultados obtenidos revelaron que el 71.67% de los participantes indicaron un nivel alto, mientras que el 15% de los trabajadores manifestaron un nivel medio, seguido del 13.33% presenta un nivel bajo.

En ese contexto, se puede afirmar que el gobierno local está llevando a cabo sus gestiones de manera eficiente, reflejándose un trabajo en equipo por parte de las autoridades pertinentes y promoviendo el buen desempeño laboral en la institución. Además, se distribuyen equitativamente los recursos económicos entre las diversas áreas y los proyectos de inversiones públicas. Se emplea un manejo efectivo de los recursos físicos, los cuales son herramientas fundamentales para la ejecución dentro del municipio, así como la distribución y asignación de materiales en las distintas actividades de proyectos. De este sentido, se ejecutan de manera sistematizada un conjunto de procesos operativos para cumplir las metas y objetivos definidos, considerando el rendimiento y desempeño laboral, en beneficio de los ciudadanos. Por su parte, en la exploración de los descubrimientos, se realizó una comparación por Palomino

(2022) investigó como objetivo principal la determinación de la reforma de la gestión pública y la gestión administrativa. En ese sentido, los resultados obtenidos evidencian que el 58,7% y del 61,3% de los participantes consideran un nivel regular respectivamente. Además, se calcula el coeficiente correlación Rho de Spearman=0,655. De tal manera, se concluye que la renovación en la modernización para las gestiones de gobierno público impacta de manera positiva en la aceleración de los procesos de gestiones administrativas permitiendo relacionar ambas variables en el referido entorno.

Por otro lado, respaldado la argumentación con teorías que dan relevancia al estudio de investigación, se considera en Arequipa, Apaza (2021) abordó como objetivo determinar la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipio de Socabaya, 2019. Por consiguiente, los resultados obtenidos, respecto al desempeño laboral evidenciaron que el 18.6% alto y 81.4% medio; seguido de la gestión de talento humano tiene un nivel de 23.3% alto y 76.7% medio. Asimismo, su Rho Spearman (r)=0,804 existiendo una relación significativa. Llegando a la conclusión, que la gestión del talento humano se interrelaciona de manera positiva con el desempeño laboral, ya que ambas variables del estudio coinciden en sus niveles.

Por otro lado, enriqueciendo la perspectiva con fundamentos teórico, conforme a lo expresado por Silveira (2020) definió que la gestión pública influye en los procesos administrativo optimizando recursos para generar oportunidades de desarrollo en una sociedad como obras en pistas, educación, etc., siempre cuando no genere un conflicto político sino una mejora en las buenas prácticas de las instituciones públicas, empleando la democracia con el fin de acertar las perspectivas y reflexión mejorando la seguridad en sus procesos de bienestar de los ciudadanos. Por su parte, Jara (2018) define que el desempeño laboral es la base fundamental para cualquier organización, siendo el capital humano el motor impulsor para el logro de metas y objetivo en las instituciones públicas, En ese contexto, la eficiencia laboral es esencial para su desarrollo tanto para la organización y sus colaboradores. Por lo tanto, la estructura estatal debe contar con personal calificado y especializado que cumplan con los requisitos necesarios para ocupar los cargos correspondientes a sus funciones y perspectivas en el

ámbito público. Así mismo, según Lluncor et. al., (2021), en las organizaciones se dispone de herramientas tecnológicas que contribuyen al rendimiento del desempeño laboral, se observa una falta de utilización de estas herramientas por parte del capital humano.

En relación al primer objetivo específico, se ha demostrado que la gestión pública y la dimensión productividad se interrelacionan de manera positiva y muy fuerte con un Rho Spearman ( $r$ ) = 0,847. Además, se evidenció que la productividad de los trabajadores del municipio tiene el 75% indica un nivel alto, mientras que el 16.67% manifiesta en nivel medio, y el 8.33% indica un nivel bajo. En ese sentido, los colaboradores desempeñan sus funciones y cumplen con sus de manera efectiva, tareas logrando la finalización exitosa de la producción encomendadas. Este desempeño refleja la seguridad y el prestigio de un gobierno local. No obstante, ciertos sectores de los trabajadores expresan un desacuerdo por las decisiones tomadas por el municipio, optando por abordar deliberadamente las tareas asignadas por los departamentos a fin de alcanzar las metas individuales.

En tan sentido, la administración local se esfuerza por mantener una gestión eficiente y sistemática, asegurando el control adecuado de los procesos y proporcionando soluciones a los requerimientos con el objetivo de satisfacer constantemente las expectativas de los usuarios dentro de su jurisdicción, este enfoque garantiza la prestación de un servicio de calidad que afirma a las inquietudes de la comuna en el entorno. De esta manera, los descubrimientos comparativos de la investigación realizada por Jiménez (2021) llevó a cabo una investigación para analizar cómo el clima organizacional incide en el desempeño laboral en un municipio ecuatoriano. En cuanto, los resultados revelaron que el 93.24% es muy bueno con un Rho ( $R=0,557$ ). Por consiguiente, se llegó a conclusión que la indagación señala que existe un ambiente laboral positivo en el gobierno local, lo cual tiene un impacto favorable en el desempeño laboral.

En tanto, al hallazgo realizado del estudio de investigación por Jara et. al., (2018), se propusieron como objetivo investigar la gestión del talento humano y la gestión pública del desempeño laboral dentro de la administración pública. Entre los resultados obtenidos, prevalece que el factor  $R^2$  fue del 44,4% y del 28,4%. A

partir de estos hallazgos, el estudio concluye que la gestión del talento humano tiene una incidencia positiva en la mejora de la gestión pública del desempeño laboral en el ámbito analizado.

Además, respaldado la argumentación con teorías que dan relevancia al estudio de investigación, se consideró a Córdoba (2021), los gobiernos locales buscan mejorar su eficiencia y transparencia en sus gestiones para el bienestar y control en los servicios públicos. Asimismo, se requiere optimizar los recursos para la contribución de la misma donde el personal profesionalizado que demuestren resultados en la organización. En ese sentido, con un control de la administración y operatividad de los responsables a su cargo del servicio. Además, el uso de tecnología y habilidades fusionadas, competencias técnicas, desarrollo gerencial permite el logro de los objetivos en corto, mediano y largo plazo. Por otro lado, la Productividad, se abordó la combinación de procesos e insumos de un producto en proporción específicas para ajustar a las cantidades y mantener un nivel constante de producción. Además, los recursos están orientados a la utilización de manera eficiente y eficacia con el objetivo de generar resultados cuantificables (Evans, 2019).

Por otro lado, el frente al segundo Objetivo específico, se demostró que existe correlación de un Rho Spearman de  $(r) = 0,839$  de relación positiva y muy fuerte en la gestión pública y la dimensión del compromiso de actividades. Además, se evidenció que el compromiso de actividades por parte de los colaboradores del municipio tiene 76.67% muestra un nivel alto; mientras que el 21.67% manifestó un nivel bajo, seguido del 1.67% reflejó un nivel medio. De tal manera, que se evidencia un compromiso tangible al desempeñar sus labores, logrando. Esto se manifiesta en una demostración de responsabilidad y habilidades para desenvolverse con destreza en su puesto de trabajo. En ese sentido, posibilita un aporte significativo para que las gestiones públicas se desarrollen de manera eficaz, cumpliendo sus obligaciones en beneficio de la población.

Por consiguiente, los hallazgos del estudio de investigación realizado por Kayser (2019) que abordó el objetivo el clima organizacional influye en el desempeño laboral El resultado obtenido fue de 95.6% de forma positiva, finalizó

que un buen clima crea una zona de confort fructífera interrelacionado las variables. Asimismo, Pineda (2019), se propone determinar los factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral. En cuanto, a los resultados, se destacó que el 92.20% manifiestan que los factores de riesgo psicosociales son de nivel excelente, mientras que el 4.40% son de nivel satisfactorio. También se evidenció que el 3.40% de estos factores son insuficientes para el rendimiento laboral. Además, el resultado se aplicó el Rho de Spearman asciende a 0,248 y 0,395. Como consecuencia de estos hallazgos, se llegó a la conclusión de que los riesgos psicosociales se enlazan al desempeño laboral de forma positiva en el escenario de estudio.

Además, para rebatir con fundamentos teóricos lo propuesto, se destaca el Compromiso de actividades como un indicador significativo que refleja la actitud de los colaboradores, quienes sienten un genuino orgullo por su labor y se comprometen con la visión de la empresa. Este compromiso se manifiesta a través de la búsqueda constante de oportunidades para mejorar en sus funciones y actividades, alineándose con los procedimientos y metas establecidas por jefatura o el área de trabajo de la organización. En ese sentido, un aspecto destacado que es el compromiso no solo se traduce en un ambiente laboral positivo, sino impulsar el reconocimiento externo, donde el personal es recomendado a otras empresas y seleccionado por sus fortaleza, habilidades y competitividad, evidenciando con hechos su desempeño sólido y su lealtad hacia la empresa (Rivera et. at., 2017).

Por último, en el tercer enunciado del Objetivo específico, se demostró que existe correlación de un Rho Spearman de  $(r) = 0,813$  de relación positiva muy fuerte entre la variable gestión pública y la dimensión capital humano. Se evidenció que el Capital Humano tiene el 73.33% presenta un nivel alto, seguido el 18.33% refleja un nivel bajo, mientras que el 8.33% indicó un nivel bajo. Además, la relevancia del talento y la práctica de los trabajadores constituyen una contribución fundamental para la empresa. Ya que, pone a prueba su capacidad como lo evidenciaron los resultados. En este aspecto, se vincula estrechamente con las habilidades, fortalezas y competencia de los colaboradores, las cuales posibilitan que un gobierno local lleve eficientemente sus gestiones

administrativas. No obstante, algunos subgrupos de trabajadores del municipio expresan su descontento en dicha situación. En ese sentido, el municipio debe tener en cuenta la capacitación y obligaciones de los colaboradores que corresponden a sus funciones y metas definidas.

De tal manera, al respaldar la argumentación comparada mediante los hallazgos en la investigación realizada por Valdez (2018) se refirió al objetivo determinar la innovación de la gestión pública y la relación con el desempeño laboral. Estos resultados indican que el factor rho de Spearman= 0,591. Asimismo, se concluye que la reforma de la gestión pública se relaciona con el desempeño. De ese modo, el estudio de investigación de Valdiviezo (2021) analiza la relación del Desempeño laboral y el Talento Humano del Gobierno Municipal del cantón Sucre. En su hallazgo de estudió, se concluye que los resultados revelaron que el 77% es positivo y el 88% es regular, mientras que el 44% es negativo en ambas variables. En consecuencia, la investigación concluye que la institución podría mejorar la socialización de los trabajadores mediante un plan de capacitación para resolver conflictos que afectan al talento humano.

Por otra parte, enriqueciendo con fundamentos teóricos sobre el Capital humano, se destaca que la organización cuenta con un valioso recurso humano dotado de habilidades, conocimientos, destreza, actitudes y valor. Este personal posee la capacidad de aportar ideas e innovación en base a su talento, lo que les confiere un carácter competitivo. A este aspecto se le suma el desarrollo y la capacidad potencial de contribuir a la organización, mejorando así el desempeño laboral y promoviendo satisfacción mutua entre los miembros del equipo. Esta gestión del capital humano genera un valor tanto interno como externo, impactando positivamente en diversas áreas de la empresa y fortaleciendo su posición competitiva en el mercado laboral (Carrera, 2019). Por otra parte, la distribución salarial que tiene las intuiciones públicas hacia sus colaboradores difiere un impacto en el desempeño laboral, existiendo sueldos elevados entre trabajadores ocasionando disconformidad, desacuerdo, incluso afectando el bajo rendimientos en la organización. De tal manera, que para hacer frente ante la distribución salarial en forma pacífica se tiene que llegar a un acuerdo con los trabajadores sobre la política de remuneración en la entidad (Bykova, 2020).

## VI. CONCLUSIONES

- PRIMERA** El estudio, basado en el objetivo general de la investigación, se determinó que la gestión pública se interrelaciona con el desempeño laboral en un gobierno local de Los Olivos 2023. Por la cual se tuvo como resultado que el P valor es menor a la significancia estadística de 0,005, aceptando la hipótesis alterna del estudio realizado. Por otra parte, el Rho Spearman mostró una correlación de 0.936, evidenciando claramente positivo en el estudio.
- SEGUNDA** Con respecto al segundo objetivo específico, se comprobó cómo la gestión pública se interrelaciona con la productividad en un gobierno local de Los Olivos 2023. Donde se obtuvo como resultado que el P valor es menor que la significancia estadística de 0,005, Alcanzado el Rho Spearman mostró una correlación de 0.847 positivo y fuerte.
- TERCERA** En conclusión, al tercer objetivo específico, como resultados del análisis estadístico se demostró que la gestión pública se interrelaciona con el compromiso de actividades en un gobierno local de Los Olivos 2023. En tal sentido, el resultado obtenido fue que P valor es menor que la significancia estadística de 0,005, al alcanzar un Rho Spearman mostró una correlación de 0.839 positiva y muy fuerte.
- CUARTA** De acuerdo al estudio realizado de la investigación, en el objetivo específico se logró determinar que la gestión pública se interrelaciona con el capital humano en un gobierno local de Los Olivos 2023. Obteniendo como resultado que el P valor es menor que la significancia estadística de 0,005, aceptando la hipótesis alterna del estudio de investigación. por otra parte, el Rho Spearman mostró una correlación de 0.813, positiva y muy fuerte.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA** A las autoridades de los gobiernos locales, especialmente a aquellos del ámbito jurisdiccional de Los Olivos, que prioricen la ejecución de proyectos centrados en infraestructura, saneamiento e inversiones en particular la construcción de pistas, carreteras, veredas y programas sociales. Estos esfuerzos serán beneficiosos para la población y están vinculados a las gestiones públicas, con el objetivo de mantener y mejorar los procesos operativos llevados a cabo por los servidores públicos. Esta dedicación reflejará un desempeño laboral eficiente y contribuirá en el logro de los objetivos y metas establecidos en el gobierno local de Los Olivos.

**SEGUNDA** A las autoridades del gobierno local de Los Olivos, se recomienda establecer nuevos parámetros en indicadores de atención, como números de proyectos atendidos, la resolución de casos de atención a los ciudadanos y el rendimiento de la productividad. Además, implementar nuevas tecnologías mediante la adquisición de equipos más sofisticados para las labores diarias, contribuyendo así al cumplimiento eficiente de sus funciones o tareas, lo que tendrá un impacto positivo en el crecimiento y mejora en el desempeño productivo en el ámbito gubernamental.

**TERCERA** Se sugiere a las autoridades del gobierno local de Los Olivos, mantener una comunicación fluida, abierta y dinámica entre distintas áreas de los servidores públicos. Además, se le insta a compartir información veraz y actualizada sobre las actividades, facilitando así la retroalimentación entre trabajadores. Se reconoce que las opiniones de los colaboradores son valiosas para contribuir a las decisiones en el proceso operativo, especialmente en las asignaciones de tareas, con el objetivo de generar buenas expectativas sobre el compromiso de los trabajadores. Asimismo, beneficiara al prestigio e imagen al gobierno local de Los Olivos.

## **CUARTA**

A las Autoridades del gobierno local de Los Olivos, se le sugiere la creación de programas de capacitación, seminarios, talleres, entre otros, destinados al desarrollo profesional de los servidores públicos. Además, dichos programas podrán abordar temas relacionados en temáticas relacionadas con la gestión pública, tecnologías, gestiones administrativas, Procesos operativos de proyectos, costos y presupuestos. De tal manera, que la intención es proporcionar colaboradores con conocimiento teóricos y prácticos, que puedan ser aplicados en sus funciones y actividades cotidianas. En ese sentido, la incitativa no solo va a contribuir en conocimiento, sino que optimiza el tiempo y aumentando su rendimiento y desempeño laboral, facilitando así una mejora efectiva en beneficio de los servicios públicos para la población.

## REFERENCIAS

- Apaza, A. (2021). "influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de socabaya año 2019". Maestro en Ciencias: Administración, con mención en: Gerencia de Estado y Administración Pública, en la Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa –Perú.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12009>
- Arias, A. (2022). la gestión de los procesos; Universidad Complutense de Madrid.  
<https://webs.ucm.es/centros/cont/descargas/documento10142.pdf>
- Arias, F. (2019). Administración de recursos humanos: para el alto desempeño. México.  
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Azkue, I. (2023). Economía y Negocios; definición de empresa.  
<https://humanidades.com/empresa/>
- Barbaran, F. (2021). "Liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ate, periodo 2019" tesis para optar el título profesional de licenciada en administración de la Universidad San Martín de Porres, Perú.  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9477/barbaran\\_pfe.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9477/barbaran_pfe.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Pearson.  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Candia, R., Cita a Vaz, A. (2022). Significant Issues Within Public Administration. Obtenido de American Society For Public Administration:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86355/Candia\\_MRM-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86355/Candia_MRM-SD.pdf?sequence=1)

- Cardona, A. (2022), Qué es el estado de resultados y por qué importa para tu empresa. <https://rockcontent.com/es/blog/estado-de-resultados/>
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica (1°ed). Edit. San Marcos, Lima- Perú. <https://pdfcoffee.com/qdownload/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz-1-pdf-free.html>
- Carrera et. al. (2019); Gestión del capital humano y retención de talento de los colaboradores de Saga Falabella, Chimbote-2018, grada de magister; Lima - Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39943/Carrera\\_MMS-Varas\\_TMA.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39943/Carrera_MMS-Varas_TMA.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Cieza, J. L., Silva, J. L., y Silva, M. Á. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. Polo del Conocimiento, 270-287. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621972234002/html/>
- Clavijo, C. (2022). Competitividad empresarial: qué es, importancia, tipos y ejemplos. <https://blog.hubspot.es/sales/competitividad-empresarial>
- Concytec, OECD (2018). Investigaciones básica. <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>
- Contratación del Perú, (2023) Ley de presupuesto el sector publico del Perú; <https://perucontrata.com.pe/leydepresupuesto.php>
- Córdoba, P. (2021). Eficiencia en la Gestión de Servicios Públicos Municipales. Tesis doctoral. Murcia, España: Universidad de Murcia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=305516>
- Cortez, O. (2018). clima organizacional y desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón pelileo, provincia de tungurahua". Tesis Para optar Para optar el Grado Psicólogo Industrial en la universidad técnica de Ambato-Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29578/1/1804788519%20Olguer%20Arturo%20Cortez%20Villarroel.pdf>
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–

334. [http://cda.psych.uiuc.edu/psychometrika\\_highly\\_cited\\_articles/cronbach\\_1951.pdf](http://cda.psych.uiuc.edu/psychometrika_highly_cited_articles/cronbach_1951.pdf)

Cruz, (2021). “Las Reglas Fiscales y sus efectos en la Gestión Pública de las Municipalidades Provinciales del Perú, 2017 - 2019” tesis Para optar el título profesional de: licenciado en ciencia política y gobernabilidad; en la Universidad Nacional de Trujillo-Perú. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17693>

Frederick, D. (2018). Organización, Enciclopedia Económica <https://enciclopediaeconomica.com/organizacion/>

Gabini, S. (2017). Predictores del rendimiento laboral: una aproximación empírica. Tesis doctoral. La Plata, Argentina: Universidad Nacional de la Plata. [https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/65394/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, A. (2021). definición de conocimiento. <https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html>

Gaspar et. al. (2022: párr. 1-4) blog del FMI La política fiscal puede ayudar a la gente a superar la crisis del costo de vida; revisado web 17/01/2023: <https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2022/10/12/fiscal-policy-can-help-people-rebound-from-cost-of-living-crisis>

Gómez, E. A. (2018). La Adopción del Gobierno Abierto como Política Pública en Gobiernos Locales. Tesis doctoral. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/685744>

Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica, Argentina, Córdoba: Brujas. <https://blogs.ead.unlp.edu.ar/seminariofm2/files/2017/04/Gomez-Intro-Cap2.pdf>

Griñan, J. (2023). Diferencia entre proceso y procedimiento en la empresa. <https://www.knowmadmood.com/blog/procesos-y-procedimientos-en-empresas-de-ti>

- Hegel, C. (2021). Gestión pública en Perú: qué es, como se compone, importancia, etc. (párr. 1-8). <https://hegel.edu.pe/blog/gestion-publica-en-peru-que-es-como-se-componeimportanciaetc/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20gesti%C3%B3n%20p%C3%BAblica,cumplir%20con%20las%20metas%20institucionales>.
- Hernández et al., (2019). Metodología de la investigación (5ta Edición ed.). Mexico, Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Incerti, C. C., Argento, O., Magistrale, G., Di Battista, G., Ferraro, E., Caltagirone, C., Pisani, V., & Nocentini, U. (2020). ¿Can personality traits influence occupational stress in multiple sclerosis patients? A one-year longitudinal study. *Applied Neuropsychology:Adult*, 27(4), 390–392. <https://doi.org/10.1080/23279095.2018.1553045>
- Jara A., Asmat, N. & Alberca, N. Medina, j. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, [Universidad del Zulia Venezuela] *Revista Venezolana de Gerencia*; ISSN: 1315-9984. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jiménez, N. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato Tesis de Maestría [UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO] <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31974/1/100%20GTH.pdf>
- Lluncor, M., Revilla, A. C., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12–20. <https://doi.org/10.37787/PAKAMUROS-UNJ.V9I1.159>
- Medina C., Ninanya E. (2019). La gestión de talento humano y el desempeño docente en dos instituciones educativas de Lima metropolitana. Tesis de posgrado. Universidad Marcelino Champagnat. Escuela de postgrado. Programa de maestría Perú.

- MEF, (2023). Ley de presupuesto el sector publico del Perú y SNPER;  
[https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publico/sectr\\_publico/proy\\_2024/PL\\_Presupuesto\\_SP\\_2024.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/sectr_publico/proy_2024/PL_Presupuesto_SP_2024.pdf)
- Minhaz, M. (2023). Actitud: Definición, Naturaleza y Características, Explicada.  
<https://www.iedunote.com/es/actitud-definicion-caracteristicas-tipos>
- Muñoz, J. (2021). Rentabilidad: lo que debes saber para potenciar tu negocio.  
<https://agicap.com/es/articulo/rentabilidad-empresarial/>
- Nicole, P. (2020). definición de capital.  
<https://economipedia.com/definiciones/capital.html>
- Noticias Andinas, (2020). Agencia Peruana de Noticias. Revista Andina, (párr. 1-2).  
<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Orellana, P. (2021). definición de departamento.  
<https://economipedia.com/definiciones/departamento.html>
- Palomino, X. (2022). Modernización de la gestión pública y la gestión administrativa en una dirección regional agraria. Tesis de Maestría en Gestión Pública; [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95354/Palomino\\_CX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95354/Palomino_CX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paredes, R. (2022). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, 2020. Tesis de Maestría en gestión pública [Universidad Nacional De Ucayali]  
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6199>
- Peral, S. L., & Geldenhuys, M. (2020). The indirect relationship between personality and performance through job crafting behaviour. SA Journal of Industrial Psychology, 46, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1715>
- Pérez J. & Garay, A. (2021). definición de Oportunidad - Qué es, definición, en la economía y ejemplos. <https://definicion.de/oportunidad/>

Pérez, J. y Merino, M., (2022). Recursos Económicos.

<https://definicion.de/recursos-economicos/>

Pineda, C. (2019). Factores de riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los colaboradores del gobierno autónomo descentralizado Municipal Intercultural Del Cantón Saquisilí. Tesis de Pregrado [Universidad Técnica de Ambato]

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31031/1/2100704861%20Pineda%20Lopez%20Cristian%20Jhony.pdf>

Pires, R. (2023). Qué es un cronograma y su relación con el control del tiempo en las empresas. <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-un-cronograma/>

Rivera E., Tafur, j. & Leal M. (2017); Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>

Rivera, (2023); ¿Qué es un inventario y para qué sirve en una empresa?

<https://www.tiendanube.com/mx/blog/que-es-un-inventario/>

Sánchez, J. (2020). definición de mercadería.

<https://economipedia.com/definiciones/mercaderia.html>

Santaella, j. (2023). ¿Qué es un organigrama y por qué es importante para las empresas?. <https://economia3.com/organigrama-que-es/>

Sarasola, j. (2023). recursos económicos. <https://gizapedia.org/recursos-economicos-definicion-concepto>

Segundo, (2022). “Planificación estratégica institucional y modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, 2021” tesis Para optar el título profesional de: licenciado en ciencia política y gobernabilidad; en la Universidad Nacional de Trujillo-Perú. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/20315>

Sevilla, A. (2023). definición de Inversión.

<https://economipedia.com/definiciones/inversion.html>

- Silveira, L. (2020). Moral dilemmas of the Brazilian public management in the face of the COVID-19 pandemic. *Brazilian Journal of public administration*, 54(4), 909-922. doi: <https://doi.org/10.1590/0034-761220200219x>
- Universidad Autónoma del Perú (2022): La gestión Pública, (párr.1). <https://www.autonoma.pe/comunidad/blogs/que-es-gestion-publica/>
- Valdez, H. (2018). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco-2018; Tesis de Maestría en gestión pública [Universidad cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33031>
- Valdiviezo, O. (2021). Análisis del desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón sucre período 2020, Maestría en administración Pública [Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí Manuel Félix López]. <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1523/1/TTAP54D.pdf>
- Valencia, et. at., (2019). El Caribe: El sector privado y el reto de aumentar la productividad y el crecimiento - Parte I . BID Invest. <https://idbinvest.org/es/blog/impacto-en-el-desarrollo/el-caribe-el-sector-privado-y-el-reto-de-aumentar-la-productividad-y>
- Valencia, M. (2022). La logística, <https://www.monografias.com/trabajos76/logistica/logistica2>
- Westreicher, G. (2020). Gestión: definición, características, concepto y conceptos básicos. <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>
- Woods, S. A., Wille, B., Wu, C. huei, Lievens, F., & De Fruyt, F. (2019). The influence of work on personality trait development: The demands-affordances TrAnsactional (DATA) model, an integrative review, and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 258–271. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.010>
- Zendesk, B. (2023). Conceptos de costos y presupuestos <https://www.zendesk.com.mx/blog/que-es-costo-de-venta/>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1:</b>  Gestión Pública	Según HEGEL (2021) define que: La gestión pública es el conjunto de procesos operativos a cargo de funcionarios que deben cumplir sus funciones al administrar los recursos públicos ya que cada acción cuenta para la institución en el logro de sus objetivos, metas trazadas. Es por ello, que se le asigna los recursos económicos, logísticos y físicos donde deben aprovechar y maximizar con eficiencia. Esa así, que las gestiones públicas del nuestro país usan los diversos recursos para alcanzar los objetivos en organizaciones del estado.	La gestión Pública: es el conjunto de procesos operativos para cumplir con las gestiones administrativas de los recursos económicos recursos logísticos para aprovechar la eficiencia de la gestión pública de nuestro país alcanzando los objetivos y metas de la organización del estado. Además, contara con 10 indicadores.	Recursos Económicos  Recursos Logísticos  Conjunto de Procesos Operativos	Inversión Capital Rentabilidad  Mercadería Inventario Costos Organización  Gestión Organigrama Cronogramas	Escala Likert / Ordinal
<b>Variable 2:</b>  Desempeño Laboral	Woods (2019) se define el desempeño laboral es la acción o ejecución de las actividades y productividad de los colaboradores su compromiso para lograr el resultado de los objetivos mediante capital humanos de la organización teniendo en cuenta la planificación, control, ejecución, dirección y coordinación observando su comportamiento conductual, humanos de cada personal y su contribución con la empresa. (p.3).	El desempeño laboral es el conjunto de procesos operativos de ejecuciones de actividades para el rendimiento de la productividad de los colaboradores y su compromiso para lograr el resultado de los objetivos mediante capital humanos de la organización contara con 10 indicadores.	Productividad  Compromiso de Actividades  Capital Humano	Eficiencia Eficacia Resultado  Empresa Oportunidades Procedimiento Departamentos Conocimientos Actitudes Eficiencia	

## Anexo 2: Instrumentos de recopilación de datos



### CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN PÚBLICA

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Sr. Luis Alan Vigil Tomaila, con Nro. DNI. 44836874 estudiante de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Gestión pública y el desempeño laboral, en un gobierno local de Los Olivos, 2023", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas del siguiente cuestionario:

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

#### Variable 1: Gestión Pública

##### Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo	(TdA)	= 5
De acuerdo	(DA)	= 4
Indiferente	(I)	= 3
En desacuerdo	(ED)	= 2
Totalmente en desacuerdo	(TeD)	= 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Gestión Pública.	TeD	ED	I	DA	TdA
<b>Dimensión 1: Recursos económicos</b>					
1) ¿Los recursos económicos son distribuidos de forma equitativa para cada proyecto?					
2) ¿El municipio realiza inversiones de proyecto sostenible?					
3) ¿El municipio aprovecha al máximo el capital proporcionado por el estado?					
4) ¿Los capitales para la mejora de la sociedad en servicios básicos son supervisados?					
5) ¿UD. creé que la inversión es rentable y beneficiosos en las obras realizadas?					
6) ¿Es beneficioso y rentable la mejora en una sociedad democrática?					
<b>Dimensión 2: Recursos logísticos</b>					
7) ¿El municipio realiza adquisición de mercadería de calidad?					
8) ¿los servidores maximizan la mercadería de forma eficiente?					
9) ¿El municipio maneja un sistema de control de ingreso y salida de los recursos de materiales?					
10) ¿El municipio optimiza y cuantifica la mercadería adquirida?					
11) ¿Los costos y precios de adquisición mercadería son accesibles?					
12) ¿El GL cotiza los costos y presupuestos de sus adquisiciones?					
13) ¿Considera que el servidor es asignado en las áreas de trabajo teniendo en cuenta su capacidad?					
14) ¿El Gobierno Local tiene claro las metas y objetivos definidos?					
<b>Dimensión 3: Conjunto de procesos operativos</b>					
15) ¿Las gestiones de proceso de trámite de los proyectos sostenibles son eficaz?					
16) ¿El municipio aplica sus políticas institucionales en cuanto a la gestión pública?					
17) ¿En el GL las tareas se ejecutan a través de trabajo en equipo?					
18) ¿El GL tiene plasmado su estructura organización de forma funcional?					
19) ¿El GL tiene establecida en fechas su cronograma actividades?					
20) ¿Existe un esquema visual para desarrollar las funciones por cada puesto?					

Muchas gracias



## CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Sr. Luis Alan Vigil Tomaila, con Nro. DNI. 44836874 estudiante de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Gestión pública y el desempeño laboral, en un gobierno local de Los Olivos, 2023", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas del siguiente cuestionario:

**Instrucciones:** Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

### Variable 1: Desempeño Laboral

#### Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo	(TdA)	= 5
De acuerdo	(DA)	= 4
Indiferente	(I)	= 3
En desacuerdo	(ED)	= 2
Totalmente en desacuerdo	(TeD)	= 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V1. Desempeño Laboral.</b>	<b>TeD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>DA</b>	<b>TdA</b>
<b>Dimensión 1: Productividad</b>					
1) ¿Es UD. Eficiente en el rendimiento laboral?					
2) ¿Los servidores cumplen sus objetivos planteados eficientemente?					
3) ¿Los procesos operativos de trabajo se realizan eficaz?					
4) ¿Cree UD que cumple sus metas y objetivos de manera eficaz?					
5) ¿Cree UD que el rendimiento del logro de metas en el GL es por sus esfuerzos?					
6) ¿El Municipio mide su rendimiento laboral de forma sistemática y cuantificada?					
<b>Dimensión 2: Compromiso de actividades</b>					
7) ¿Considera UD. que cumplen con sus tareas y responsabilidades?					
8) ¿Creó UD. que es más productivo cuando desarrollan su trabajo en equipo					
9) ¿La organización del municipio tiene claro sus políticas de trabajo?					
10) ¿el Gobierno Local tiene claro definidos su misión y visión?					
11) ¿La municipalidad brinda oportunidad de crecimiento a sus servidores?					
12) ¿Cree UD que pueda ocupar otro cargo por su experiencia laboral?					
13) ¿El GL está direccionado de forma jerárquicamente las áreas de los departamentos?					
14) ¿existe buena comunicación entre áreas o jerarquías en el municipio?					
<b>Dimensión 3: Capital Humano</b>					
15) ¿Considera que RH del municipio contratan servidores con competencia y habilidades?					
16) ¿Los servidores del gobierno local aportan toda su capacidad en conocimiento y experiencia profesional en el trabajo?					
17) ¿Se siente satisfecho al realizar sus funciones?					
18) ¿Considera que su autoestima tiene que ver mucho con la carga de trabajo?					
19) ¿Es competente en las tareas al trabajar en equipo?					
20) ¿Demuestra destreza y liderazgo en solucionar problemas de las actividades de trabajo?					

Muchas gracias

### **Anexo 3: Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: Gestión Pública y el Desempeño Laboral en un Gobierno Local de Los Olivos, 2023

Investigador (a) (es): Luis Alan vigil Tomaila

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión Pública y el Desempeño Laboral en un Gobierno Local de Los Olivos, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral en un gobierno local Los Olivos, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus LIMA NORTE, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución del Gobierno Local Los Olivos, 2023.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral en un gobierno local Los Olivos, 2023?

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “.....”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de Sala de Capacitación de la institución del Gobierno Local Los Olivos, 2023. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\*

Obligatorio a partir de los 18 años



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Los participantes serán los colaboradores o servidores del GL los Olivos, 2023 sin obligar a nadie, a su vez firmara una hoja de consentimiento informado.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

No existe ningún riesgo al participar.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Con las participaciones de los colaboradores o servidores del GL los Olivos, 2023. Se podrá recopilar los datos para el estudio realizado y obtener resueltos que va ayudar en la enseñanza de la educación de la universidad cesar vallejo sobre el tema.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

La información será de suma confidencialidad y absoluta resguardo de autonomía anónima para uso sólo del investigador del estudio.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Luis Alan Vigil Tomailla email: [lvigilt@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lvigilt@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Sr. Carlos Enrique Ayala Asencio email: [cayalaa@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cayalaa@ucvvirtual.edu.pe)

.....

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*



## Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor                    Alfredo Quichiz Chú

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 César Vallejo, en la sede lima norte, promoción 2023, aula 102, 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: Gestión pública y el desempeño laboral, en un gobierno local de Los Olivos, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

  
Firma .....

Luis Alan Vigil Tomaille

DNI: 44836874



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Gestión Pública**

**Definición de la variable:** Según HEGEL (2021) define que: La gestión pública es el conjunto de procesos operativos a cargo de funcionarios que deben cumplir sus funciones al administrar los recursos públicos ya que cada acción cuenta para la institución en el logro de sus objetivos, metas trazadas.

#### **Dimensión 1: recursos económicos**

Definición de la dimensión:

son recursos materiales que ayudan a satisfacer la operatividad de los procesos de una organización también pueden ser capital de trabajo, aporte de inversión. Por lo tanto, los recursos materiales e inmateriales son indispensables para el crecimiento de productividad y rentabilidad de una empresa comercial o industrial. Es por ello, que para acceder a los recursos se requiere de una inversión de dinero a fin de emplear las herramientas necesarias y dicha inversión se rentable y reutilizable para seguir empleando los recursos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Inversión</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Capital</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Rentabilidad</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	

#### **Dimensión 2: recursos logísticos**

Definición de la dimensión:

son recursos e insumos que la empresa adquiere para el buen funcionamiento de la operatividad de las actividades y la administración de materia prima, el inventario, mercadería y otros componentes, como la distribución de los productos terminados, embarques, empaques hacia los clientes y sus costos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Mercadería</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
	2.	4	4	4	
<b>Inventario</b>		4	4	4	
<b>Costos:</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Organización</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	

### Dimensión 3: Conjunto de procesos operativos

Definición de la dimensión:

son procesos primarios mediante gestiones esenciales que giran alrededor en el entorno del objetivo principal teniendo en cuenta las ventas y su producción o servicio. Además, los procesos, operatividad y los responsables de satisfacer las expectativas de los clientes en dirección de la misión de la organización, organigrama, como el cumplimiento de funciones del cronograma de tareas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Organigrama	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Cronogramas	2.	4	4	4	
		4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Si existe Suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Dr./ Mg. ALFREDO QUICHIZ CHÚ.....

DNI: 08127766.....

**Especialidad del validador** AUDITORÍA Y GESTIÓN EMPRESARIAL.....

Lugar, Fecha 06/10/2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Mg. Alfredo Quichiz Chú  
Contador Público Colegiado  
Matrícula N° 20052

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

: 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**, Hyrkäs 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 Hyrkäs et al. (2003).

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

**Firma del Experto Informante**

## Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

**Definición de la variable:** Woods (2019) se afirma que el desempeño laboral es la acción o ejecución de las actividades y productividad de los colaboradores su compromiso para lograr el resultado de los objetivos mediante capital humanos de la organización teniendo en cuenta la planificación, control, ejecución, dirección y coordinación observando su comportamiento conductual, humanos de cada personal y su contribución con la empresa.

### Dimensión 1: Productividad

Definición de la dimensión:

Evans (2019), la productividad es la mezcla procesos e insumos de un producto en proporción a fin de aumentar o disminuir las cantidades según su nivel de producción constante de productividad. Además, son los recursos utilizados de forma eficiente y eficacia para producir a fin de generar resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Eficacia	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Resultado	2.	4	4	4	
		4	4	4	

### Dimensión 2: Compromiso de actividades

Definición de la dimensión:

Al retomar el concepto de compromiso refleja una sensación de un colaborador orgulloso de su trabajo empresa donde busca las oportunidades de mejorar cada vez más rápido sus funciones o actividades de acuerdo a los procedimientos y metas propuestas por su departamento o área de trabajo de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empresa	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Oportunidades	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Procedimientos	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Departamentos	2.	4	4	4	
		4	4	4	

### Dimensión 3: Capital humano

Definición de la dimensión:

Carrera (2019), toda organización tiene personal valioso con habilidades, conocimientos, destreza, actitudes y valor que pueden aportar ideas e innovación en base a su talento lo que les hace ser competitivos a ello se suma su desarrollo y capacidad potencial en contribuir a la organización en los procesos y operatividad en mejorar el desempeño laboral logrando la satisfacción del personal entre sí, esas gestión genera un valor interno y externo en las áreas de la empresa de forma positiva y rentable y competitiva en el mercado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Actitudes	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Competitividad	2.	4	4	4	
		4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Si existe Suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]                      Aplicable después de corregir [ ]                      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Dr./ Mg...ALFREDO QUICHIZ CHÚ.....

DNI: 08127766.....

**Especialidad del validador** AUDITORÍA Y GESTIÓN EMPRESARIAL.....

Lugar, Fecha 06/10/2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

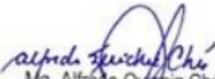
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**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**, Hyrkäs 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 Hyrkäs et al. (2003).

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

  
Mg. Alfredo Quichiz Chú  
Contador Público Colegiado  
Matrícula N° 20052

**Firma del Experto Informante**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
QUICHIZ CHU, ALFREDO DNI 08127766	<b>CONTADOR PUBLICO</b>  Fecha de diploma: 26/08/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
QUICHIZ CHU, ALFREDO DNI 08127766	<b>BACHILLER EN CONTABILIDAD</b>  Fecha de diploma: 31/03/1993 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
QUICHIZ CHÚ, ALFREDO DNI 08127766	<b>MAESTRO EN AUDITORIA INTEGRAL</b>  Fecha de diploma: 23/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 03/05/2001 Fecha egreso: 30/12/2003	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
QUICHIZ CHU, ALFREDO DNI 08127766	<b>BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA</b>  Fecha de diploma: 17/03/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/09/2009 Fecha egreso: 29/12/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA SERGIO BERNALES S.A. <i>PERU</i>
QUICHIZ CHU, ALFREDO DNI 08127766	<b>ABOGADO</b>  Fecha de diploma: 24/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA SERGIO BERNALES S.A. <i>PERU</i>
QUICHIZ CHU, ALFREDO DNI 08127766	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA</b>  Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: EDWIN ARCE ALVAREZ

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 César Vallejo, en la sede lima norte, promoción 2023, aula 102, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

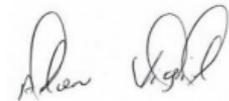
El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión pública y el desempeño laboral, en un gobierno local de Los Olivos, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente



Firma .....

Luis Alan Vigil Tomailla

DNI: 44836874



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Gestión Pública**

**Definición de la variable:** Según HEGEL (2021) define que: La gestión pública es el conjunto de procesos operativos a cargo de funcionarios que deben cumplir sus funciones al administrar los recursos públicos ya que cada acción cuenta para la institución en el logro de sus objetivos, metas trazadas.

#### **Dimensión 1: recursos económicos**

Definición de la dimensión:

son recursos materiales que ayudan a satisfacer la operatividad de los procesos de una organización también pueden ser capital de trabajo, aporte de inversión. Por lo tanto, los recursos materiales e inmateriales son indispensable para el crecimiento de productividad y rentabilidad de una empresa comercial o industrial. Es por ello, que para acceder a los recursos se requiere de una inversión de dinero a fin de emplear las herramientas necesarias y dicha inversión se rentable y reutilizable para seguir empleando los recursos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Inversión</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Capital</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Rentabilidad</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	

#### **Dimensión 2: recursos logísticos**

Definición de la dimensión:

son recursos e insumos que la empresa adquiere para el buen funcionamiento de la operatividad de las actividades y la administración de materia prima, el inventario, mercadería y otros componentes, como la distribución de los productos terminados, embarques, empaques hacia los clientes y sus costos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Mercadería</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
	2.	4	4	4	
<b>Inventario</b>		4	4	4	
<b>Costos:</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Organización</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	

### Dimensión 3: Conjunto de procesos operativos

Definición de la dimensión:

son procesos primarios mediante gestiones esenciales que giran alrededor en el entorno del objetivo principal teniendo en cuenta las ventas y su producción o servicio. Además, los procesos, operatividad y los responsables de satisfacer las expectativas de los clientes en dirección de la misión de la organización, organigrama, como el cumplimiento de funciones del cronograma de tareas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Organigrama	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Cronogramas	2.	4	4	4	
		4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

Si existe Suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Dr. EDWIN ARCE ALVAREZ .....

DNI: 23833025.....

**Especialidad del validador** AUDITORÍA Y GESTIÓN EMPRESARIAL.....

Lugar, Fecha 06/10/2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

: 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, Hyrkäs 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 Hyrkäs et al. (2003).

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

  
.....  
DR. EDWIN ARCE ALVAREZ  
.....  
Firma del Experto Informante

## Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

**Definición de la variable:** Woods (2019) se afirma que el desempeño laboral es la acción o ejecución de las actividades y productividad de los colaboradores su compromiso para lograr el resultado de los objetivos mediante capital humanos de la organización teniendo en cuenta la planificación, control, ejecución, dirección y coordinación observando su comportamiento conductual, humanos de cada personal y su contribución con la empresa.

### Dimensión 1: Productividad

Definición de la dimensión:

Evans (2019), la productividad es la mezcla procesos e insumos de un producto en proporción a fin de aumentar o disminuir las cantidades según su nivel de producción constante de productividad. Además, son los recursos utilizados de forma eficiente y eficacia para producir a fin de generar resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Eficacia	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Resultado	2.	4	4	4	
		4	4	4	

### Dimensión 2: Compromiso de actividades

Definición de la dimensión:

Al retomar el concepto de compromiso refleja una sensación de un colaborador orgulloso de su trabajo empresa donde busca las oportunidades de mejorar cada vez más rápido sus funciones o actividades de acuerdo a los procedimientos y metas propuestas por su departamento o área de trabajo de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empresa	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Oportunidades	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Procedimientos	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Departamentos	2.	4	4	4	
		4	4	4	

### Dimensión 3: Capital humano

Definición de la dimensión:

Carrera (2019), toda organización tiene personal valioso con habilidades, conocimientos, destreza, actitudes y valor que pueden aportar ideas e innovación en base a su talento lo que les hace ser competitivos a ello se suma su desarrollo y capacidad potencial en contribuir a la organización en los procesos y operatividad en mejorar el desempeño laboral logrando la satisfacción del personal entre sí, esas gestión genera un valor interno y externo en las áreas de la empresa de forma positiva y rentable y competitiva en el mercado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Actitudes	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Competitividad	2.	4	4	4	
		4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Si existe Suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Dr. ... EDWIN ARCE ALVAREZ.....

DNI: 23833025.....

**Especialidad del validador** AUDITORÍA Y GESTIÓN EMPRESARIAL.....

Lugar, Fecha 06/10/2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
.....  
DR. EDWIN ARCE ALVAREZ  
.....  
Firma del Experto Informante

**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, Hyrkäs 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 Hyrkäs et al. (2003).

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

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
ARCE ALVAREZ, EDWIN DNI 23833025	<b>MAGISTER EN ECONOMIA MENCION EN NEGOCIACIONES Y EVALUACION DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO</b>  Fecha de diploma: 11/05/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
ARCE ALVAREZ, EDWIN DNI 23833025	<b>ECONOMISTA</b>  Fecha de diploma: 16/05/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
ARCE ALVAREZ, EDWIN DNI 23833025	<b>BACHILLER EN ECONOMIA</b>  Fecha de diploma: 10/12/1991 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
ARCE ALVAREZ, EDWIN DNI 23833025	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 16/07/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
ARCE ALVAREZ, EDWIN DNI 23833025	<b>BACHILLER EN DERECHO</b>  Fecha de diploma: 10/03/16 Modalidad de estudios: A DISTANCIA  Fecha matrícula: 02/04/2014 Fecha egreso: 05/11/2015	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <b>PERU</b>
ARCE ALVAREZ, EDWIN DNI 23833025	<b>ABOGADO</b>  Fecha de diploma: 02/12/16 Modalidad de estudios: A DISTANCIA	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <b>PERU</b>

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mgtr. María Isabel García Álvarez

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 César Vallejo, en la sede lima norte, promoción 2023, aula 102, 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: Gestión pública y el desempeño laboral, en un gobierno local de Los Olivos, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

  
Firma .....

Luis Alan Vigil Tomaille

DNI: 44836874



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Gestión Pública**

**Definición de la variable:** Según HEGEL (2021) define que: La gestión pública es el conjunto de procesos operativos a cargo de funcionarios que deben cumplir sus funciones al administrar los recursos públicos ya que cada acción cuenta para la institución en el logro de sus objetivos, metas trazadas.

#### **Dimensión 1: recursos económicos**

Definición de la dimensión:

son recursos materiales que ayudan a satisfacer la operatividad de los procesos de una organización también pueden ser capital de trabajo, aporte de inversión. Por lo tanto, los recursos materiales e inmateriales son indispensables para el crecimiento de productividad y rentabilidad de una empresa comercial o industrial. Es por ello, que para acceder a los recursos se requiere de una inversión de dinero a fin de emplear las herramientas necesarias y dicha inversión se rentable y reutilizable para seguir empleando los recursos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Inversión</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Capital</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Rentabilidad</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	

#### **Dimensión 2: recursos logísticos**

Definición de la dimensión:

son recursos e insumos que la empresa adquiere para el buen funcionamiento de la operatividad de las actividades y la administración de materia prima, el inventario, mercadería y otros componentes, como la distribución de los productos terminados, embarques, empaques hacia los clientes y sus costos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Mercadería</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Inventario</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Costos:</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Organización</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	

### Dimensión 3: Conjunto de procesos operativos

Definición de la dimensión:

son procesos primarios mediante gestiones esenciales que giran alrededor en el entorno del objetivo principal teniendo en cuenta las ventas y su producción o servicio. Además, los procesos, operatividad y los responsables de satisfacer las expectativas de los clientes en dirección de la misión de la organización, organigrama, como el cumplimiento de funciones del cronograma de tareas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Gestión</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Organigrama</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Cronogramas</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

Si existe suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Dr./ Mgtr. María Isabel García Álvarez

DNI: 21453567

**Especialidad del validador** Gestión Pública

LIMA, 6 DE OCTUBRE DEL 2023



<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
**Firma Mgtr. María Isabel García Álvarez**

**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**, Hyrkäs 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 Hyrkäs et al. (2003).

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

## Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

**Definición de la variable:** Woods (2019) se afirma que el desempeño laboral es la acción o ejecución de las actividades y productividad de los colaboradores su compromiso para lograr el resultado de los objetivos mediante capital humanos de la organización teniendo en cuenta la planificación, control, ejecución, dirección y coordinación observando su comportamiento conductual, humanos de cada personal y su contribución con la empresa.

### Dimensión 1: Productividad

Definición de la dimensión:

Evans (2019), la productividad es la mezcla procesos e insumos de un producto en proporción a fin de aumentar o disminuir las cantidades según su nivel de producción constante de productividad. Además, son los recursos utilizados de forma eficiente y eficacia para producir a fin de generar resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Eficacia	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Resultado	2.	4	4	4	
		4	4	4	

### Dimensión 2: Compromiso de actividades

Definición de la dimensión:

Al retomar el concepto de compromiso refleja una sensación de un colaborador orgulloso de su trabajo empresa donde busca las oportunidades de mejorar cada vez más rápido sus funciones o actividades de acuerdo a los procedimientos y metas propuestas por su departamento o área de trabajo de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empresa	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Oportunidades	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Procedimientos	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Departamentos	2.	4	4	4	
		4	4	4	

### Dimensión 3: Capital humano

Definición de la dimensión:

Carrera (2019), toda organización tiene personal valioso con habilidades, conocimientos, destreza, actitudes y valor que pueden aportar ideas e innovación en base a su talento lo que les hace ser competitivos a ello se suma su desarrollo y capacidad potencial en contribuir a la organización en los procesos y operatividad en mejorar el desempeño laboral logrando la satisfacción del personal entre sí, esas gestión genera un valor interno y externo en las áreas de la empresa de forma positiva y rentable y competitiva en el mercado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Actitudes	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Competitividad	2.	4	4	4	
		4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Si existe suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

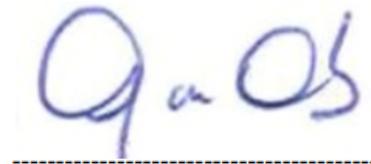
**Apellidos y nombres del juez validador:**

Dr./ Mgtr. María Isabel García Álvarez

DNI: 21453567

**Especialidad del validador** Gestión Pública

LIMA, 6 DE OCTUBRE DEL 2023



<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Firma Mgtr. María Isabel García Álvarez**

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**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, Hyrkäs 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 Hyrkäs et al. (2003).

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



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GARCÍA ALVAREZ, MARÍA YSABEL DNI 21453567	<b>INGENIERO CIVIL</b>  Fecha de diploma: 12/08/94 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <b>PERU</b>
GARCÍA ALVAREZ, MARÍA YSABEL DNI 21453567	<b>BACHILLER EN INGENIERÍA CIVIL</b>  Fecha de diploma: 08/06/94 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <b>PERU</b>
GARCIA ALVAREZ, MARIA YSABEL DNI 21453567	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b>  Fecha de diploma: 20/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 15/05/2013 Fecha egreso: 31/12/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
GARCIA ALVAREZ, MARIA YSABEL DNI 21453567	<b>MAESTRO/MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b>  Fecha de diploma: 15/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/05/2015 Fecha egreso: 09/03/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
GARCIA ALVAREZ, MARIA YSABEL DNI 21453567	<b>DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD</b>  Fecha de diploma: 02/10/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 05/01/2015 Fecha egreso: 30/07/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
GARCIA ALVAREZ, MARIA YSABEL DNI 21453567	<b>MAESTRA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN</b>  Fecha de diploma: 14/11/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 24/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): LOPEZ RUIZ MARIANO ADOLFO

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 César Vallejo, en la sede lima norte, promoción 2023, aula 102, 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: Gestión pública y el desempeño laboral, en un gobierno local de Los Olivos, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

  
Firma .....

Luis Alan Vigil Tomaila

DNI: 44836874

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	LOPEZ RUIZ MARIANO ADOLFO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	09869191
<b>Firma del experto:</b> Lopez Ruiz Mariano Adolfo	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Gestión Pública y Desempeño Laboral
<b>Autor (a):</b>	V1: HEGEL y V2: Woods (2019)
<b>Objetivo:</b>	Determinar la relación Gestión Pública y Desempeño Laboral
<b>Administración:</b>	Grupal
<b>Año:</b>	2021
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Gobierno Local
<b>Dimensiones:</b>	3
<b>Confiabilidad:</b>	pendiente
<b>Escala:</b>	Ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	20 a 46 bajo; 47 a 72 medio; 73 a 100 alto
<b>Cantidad de ítems:</b>	20 preguntas
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de las variables Gestión Pública y Desempeño Laboral elaborado por Luis Alan Vigil Tomailla en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Gestión Pública

**Definición de la variable:** Según HEGEL (2021) define que: La gestión pública es el conjunto de procesos operativos a cargo de funcionarios que deben cumplir sus funciones al administrar los recursos públicos ya que cada acción cuenta para la institución en el logro de sus objetivos, metas trazadas.

#### Dimensión 1: recursos económicos

Definición de la dimensión:

son recursos materiales que ayudan a satisfacer la operatividad de los procesos de una organización también pueden ser capital de trabajo, aporte de inversión. Por lo tanto, los recursos materiales e inmateriales son indispensable para el crecimiento de productividad y rentabilidad de una empresa comercial o industrial. Es por ello, que para acceder a los recursos se requiere de una inversión de dinero a fin de emplear las herramientas necesarias y dicha inversión se rentable y reutilizable para seguir empleando los recursos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Inversión</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Capital</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Rentabilidad</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	

#### Dimensión 2: recursos logísticos

Definición de la dimensión:

son recursos e insumos que la empresa adquiere para el buen funcionamiento de la operatividad de las actividades y la administración de materia prima, el inventario, mercadería y otros componentes, como la distribución de los productos terminados, embarques, empaques hacia los clientes y sus costos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Mercadería</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Inventario</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Costos:</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Organización</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	

### Dimensión 3: Conjunto de procesos operativos

Definición de la dimensión:

son procesos primarios mediante gestiones esenciales que giran alrededor en el entorno del objetivo principal teniendo en cuenta las ventas y su producción o servicio. Además, los procesos, operatividad y los responsables de satisfacer las expectativas de los clientes en dirección de la misión de la organización, organigrama, como el cumplimiento de funciones del cronograma de tareas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Gestión</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Organigrama</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	
<b>Cronogramas</b>	2.	4	4	4	
		4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Si existe suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Mg...LOPEZ RUIZ MARIANO ADOLFO

DNI: 09869191

**Especialidad del validador: Administrador / GESTION DEL TALENTO HUMANO.**

Lima, 6 de octubre 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante**

**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**, Hyrkäs 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 Hyrkäs et al. (2003).

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

## Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

**Definición de la variable:** Woods (2019) se afirma que el desempeño laboral es la acción o ejecución de las actividades y productividad de los colaboradores su compromiso para lograr el resultado de los objetivos mediante capital humanos de la organización teniendo en cuenta la planificación, control, ejecución, dirección y coordinación observando su comportamiento conductual, humanos de cada personal y su contribución con la empresa.

### Dimensión 1: Productividad

Definición de la dimensión:

Evans (2019), la productividad es la mezcla procesos e insumos de un producto en proporción a fin de aumentar o disminuir las cantidades según su nivel de producción constante de productividad. Además, son los recursos utilizados de forma eficiente y eficacia para producir a fin de generar resultados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Eficacia	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Resultado	2.	4	4	4	
		4	4	4	

### Dimensión 2: Compromiso de actividades

Definición de la dimensión:

Al retomar el concepto de compromiso refleja una sensación de un colaborador orgulloso de su trabajo empresa donde busca las oportunidades de mejorar cada vez más rápido sus funciones o actividades de acuerdo a los procedimientos y metas propuestas por su departamento o área de trabajo de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empresa	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Oportunidades	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Procedimientos	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Departamentos	2.	4	4	4	
		4	4	4	

### Dimensión 3: Capital humano

Definición de la dimensión:

Carrera (2019), toda organización tiene personal valioso con habilidades, conocimientos, destreza, actitudes y valor que pueden aportar ideas e innovación en base a su talento lo que les hace ser competitivos a ello se suma su desarrollo y capacidad potencial en contribuir a la organización en los procesos y operatividad en mejorar el desempeño laboral logrando la satisfacción del personal entre sí, esas gestión genera un valor interno y externo en las áreas de la empresa de forma positiva y rentable y competitiva en el mercado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Actitudes	2.	4	4	4	
		4	4	4	
Competitividad	2.	4	4	4	
		4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

Si existe suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]                      Aplicable después de corregir [ ]                      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:**

Mg... LOPEZ RUIZ MARIANO ADOLFO

DNI: 09869191.....

**Especialidad del validador: Administrador / Gestión del Talento Humano**

Lima, 6 de octubre 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante**

**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**, Hyrkäs 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 Hyrkäs et al. (2003).

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



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
LOPEZ RUIZ, MARIANO ADOLFO DNI 09869191	LICENCIADO EN ADMINISTRACION  Fecha de diploma: 15/01/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LOPEZ RUIZ, MARIANO ADOLFO DNI 09869191	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  Fecha de diploma: 05/05/1999 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
LÓPEZ RUÍZ, MARIANO ADOLFO DNI 09869191	MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  Fecha de diploma: 21/01/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 02/09/2018 Fecha egreso: 09/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## Otros anexos:

### Anexo: Matriz de Consistencia

TÍTULO: Gestión pública y el desempeño laboral en un gobierno local de Los Olivos, 2023						
AUTOR: Vigil Tomaille, Luis Alan (orcid.org/0000-0001-5501-3296)						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral de un gobierno local Los Olivos, 2023?</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y la Productividad de un gobierno local Los Olivos, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y el compromiso de Actividades de un gobierno local Los Olivos, 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y el capital humano de un gobierno local Los Olivos, 2023?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral, en un gobierno local Los Olivos, 2023</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>1. Determinar la relación entre la gestión pública y la productividad en un gobierno local Los Olivos, 2023</p> <p>2. Determinar la relación entre la gestión pública y el compromiso de actividades en un gobierno local Los Olivos, 2023</p> <p>3. Determinar la relación entre la gestión pública y el capital humano en un gobierno local Los Olivos, 2023</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Existe relación entre la gestión pública y el desempeño laboral en un gobierno local Los Olivos, 2023</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>1. Existe relación entre la gestión pública y la productividad en un gobierno local Los Olivos, 2023</p> <p>2. Existe relación entre La gestión pública y el compromiso de actividades en un gobierno local Los Olivos, 2023</p> <p>3. Existe relación entre la gestión pública y el capital humano en un gobierno local Los Olivos, 2023.</p>	<p><i>Variable 1: Gestión Pública</i></p>			
			<p><b>Dimensiones</b></p> <p>D1: El Conjunto de Procesos Operativos</p> <p>D2: Recursos Económicos</p> <p>D3: Recursos Logísticos</p>	<p><b>Indicadores</b></p> <p>Inversión</p> <p>Capital</p> <p>Rentabilidad</p> <p>Mercadería</p> <p>Inventarios</p> <p>Costos</p> <p>Organización</p> <p>Gestión</p> <p>Organigrama</p> <p>Cronograma</p>	<p><b>Ítems</b></p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p><b>Niveles/rangos</b></p> <p>Liker / Ordinal</p> <p>TeD = 1</p> <p>ED = 2</p> <p>I = 3</p> <p>DA = 4</p> <p>TdA = 5</p>
<p><i>Variable 2: Desempeño Laboral</i></p>						
			<p>D1: Productividad</p> <p>D2: Compromiso de Actividades</p> <p>D3: Capital Humanos</p>	<p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Resultado</p> <p>Empresa</p> <p>Oportunidades</p> <p>Procedimiento</p> <p>Departamentos</p> <p>Conocimiento</p> <p>Actitudes</p> <p>Competitividad</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p>Liker / Ordinal</p> <p>TeD = 1</p> <p>ED = 2</p> <p>I = 3</p> <p>DA = 4</p> <p>TdA = 5</p>

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Tipo de estudio:</b></p> <p>Transversal o transaccional</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Método:</b></p> <p>Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>71 servidores de un gobierno local Los Olivos 2023</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>60 servidores de un gobierno local Los Olivos 2023</p> <p><b>Muestreo</b></p> <p>Probabilístico – aleatorio Simple</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>De la V1: Gestión Pública</p> <p>Cuestionario</p> <p>Nro. Ítems: 20</p> <p>De la V2: Desempeño Laboral</p> <p>Cuestionario</p> <p>Nro. Ítems: 20</p>	<p><b>Descriptiva:</b></p> <p>Uso del programa SPSS V.29.0 para describir tablas y figuras.</p> <p><b>Inferencial:</b></p> <p>Uso del programa V.29.0 para contrastar las hipótesis.</p> <p><b>Programa:</b></p> <p>Software SPSS V.29.0 - IBM SPSS Statistics</p>

## Anexo: Cálculo de la Validez del Instrumento

Cálculo de la Validez del Instrumento de recopilación de datos para la variable Gestión Pública según coeficiente V de Aiken

N° Item	Claridad					Coherencia					Relevancia					V de Aiken - N° Item
	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Media	V de Aiken	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Media	V de Aiken	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Media	V de Aiken	
1	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
2	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
3	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
4	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
5	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
6	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
7	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
8	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
9	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
10	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
11	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
12	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
13	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
14	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
15	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
16	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
17	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
18	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
19	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
20	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
<b>V de Aiken - Claridad= 1.0000</b>					<b>V de Aiken - Coherencia= 1.0000</b>					<b>V de Aiken - Relevancia= 1.0000</b>						
<b>V de Aiken del instrumento de recopilación de información de la variable=</b>															<b>1.0000</b>	

**Cálculo de la Validez del Instrumento de recopilación de datos para la variable Desempeño Laboral según coeficiente V de Aiken**

N° Item	Claridad					Coherencia					Relevancia					V de Aiken - N° Item
	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Media	V de Aiken	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Media	V de Aiken	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Media	V de Aiken	
1	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
2	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
3	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
4	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
5	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
6	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
7	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
8	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
9	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
10	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
11	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
12	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
13	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
14	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
15	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
16	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
17	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
18	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
19	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
20	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	4	4	4	4.000	1.0000	1.0000
<b>V de Aiken - Claridad= 1.0000</b>					<b>V de Aiken - Coherencia= 1.0000</b>					<b>V de Aiken - Relevancia= 1.0000</b>						
<b>V de Aiken del instrumento de recopilación de información de la variable= 1.0000</b>																

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

S = Sumatoria de puntaje de todos los expertos  
n = Cantidad de expertos : 3  
c= Número de valoraciones : 4

### Anexo: Cálculo de tamaño de muestra

La muestra es un subconjunto de la población la cual se realizó a los colaboradores en un gobierno local Los Olivos, 2023 por su parte, es un subgrupo de un universo donde se recolecta datos que ayudará a la respectiva investigación (Sampieri et al., (2019).

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{i^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 71 (0.50 \times 0.50)}{0.05^2(71 - 1) + 1.96^2(0.50 \times 0.50)}$$

$$n = 60$$

#### DONDE:

Muestra	n
Nivel de confiabilidad	95%
Población (N)	71
Valor de distribución (Z)	1.96
Margen de error (e)	5%
Porcentaje de aceptación (P)	50%
Porcentaje de no aceptación (Q)	50%

Aplicando la fórmula para hallar la muestra de la investigación obteniendo como resultado a 60 colaboradores en un gobierno local los Olivos, 2023.

## Anexo: Ficha técnica de los instrumentos

### Anexo 8.1 Tabla de especificaciones de la Variable 1

---

#### *Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 1*

---

Nombre del instrumento	del Gestión Pública
Autor	Luis Alan Vigil Tomaila
Lugar	Gobierno Local Los Olivos
Fecha de aplicación	octubre 2023
Objetivo	Conocer la calidad, capacidad de procesos en gestiones administrativas de los servidores públicos en el gobierno local Los Olivos 2023
Número de ítems	20 interrogantes con respuestas tipo Escala de Likert: TeD (1), ED (2), I (3), DA (4) y TdA (5).
Administrado a	Servidores en un Gobierno Local Los Olivos.
Tiempo	15 minutos aproximadamente con opciones politómica
Margen de error	5%
Observaciones	Los niveles y rangos establecidos son: Alto (73 - 100), medio (47 -72) y bajo (20 - 46)

---

## Tabla de especificaciones de la Variable 2

---

### *Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 2*

---

Nombre del instrumento	Desempeño Laboral
Autor	Luis Alan Vigil Tomaillea
Lugar	Gobierno Local Los Olivos
Fecha de aplicación	octubre 2023
Objetivo	Conocer la eficiencia y eficacia en el rendimiento de su desempeño laboral del servidor en un gobierno local Los Olivos 2023
Número de ítems	20 interrogantes con respuestas tipo Escala de Likert: TeD (1), ED (2), I (3), DA (4) y TDA (5).
Administrado a	Servidores en un Gobierno Local Los Olivos.
Tiempo	15 minutos aproximadamente con opciones politómica
Margen de error	5%
Observaciones	Los niveles y rangos establecidos son: Alto (73 - 100), medio (47 -72) y bajo (20 - 46)

---

## Anexo: Confiabilidad de los instrumentos de las variables

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface. The main window shows the following content:

```
FILE='C:\Users\Alan\Desktop\CLASES VIRTUAL-2023\SEMINARIO\SEMINARIO\MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA\CICLO III\DISEÑO Y TRABAJO DE DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN-TESIS\TESIS\SSPS\TRABAJO FINAL - PASO 2.sav'.  
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.  
RELIABILITY  
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24  
P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32 P33 P34 P35 P36 P37 P38 P39 P40  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

**→ Fiabilidad**

[ConjuntoDatos1] C:\Users\Alan\Desktop\CLASES VIRTUAL-2023\SEMINARIO\SEMINARIO\MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA\CICLO III\DISEÑO Y TRABAJO DE DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN-TESIS\TESIS\SSPS\TRABAJO FINAL - PASO 2.sav

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	40

The interface also shows a navigation pane on the left with a tree view containing 'Resultado', 'Registro', 'Fiabilidad', 'Título', 'Notas', 'Conjunto de datos', 'Escala: ALL VARIABLES', 'Título', 'Resumen de', 'Estadísticas', and 'Estadísticas'. The bottom status bar indicates 'IBM SPSS Statistics Processor está listo' and the system clock shows 'Inicio: ON 20:01 29/10/2023'.

# Confiabilidad del instrumento de la variable Gestión Pública

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Inicio de sesión | 20:03 | 29/10/2023

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

Resultado  
Registro  
Fiabilidad  
Título  
Notas  
Conjunto de datos  
Escala: ALL VARIABLES  
Título  
Resumen de Estadísticas  
Registro  
Fiabilidad  
Título  
Notas  
Escala: ALL VARIABLES  
Título  
Resumen de Estadísticas

las actividades de trabajo?

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

→ **Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	Válido	60	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	20

**Estadísticas de total de elemento**

Media de	Varianza de	Correlación	Alfa de Cronbach si
----------	-------------	-------------	---------------------

# Confiabilidad del instrumento de la variable Desempeño Laboral

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the results of a reliability analysis for the variable 'Desempeño Laboral'. The analysis is titled 'Fiabilidad' and uses the 'ALL VARIABLES' scale. The results are presented in three tables: a case processing summary, a Cronbach's Alpha reliability statistics table, and a table of element total statistics.

**Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		60	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	20

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
21.- ¿Es UD. Eficiente en el rendimiento laboral?	66,48	333,271	,486	,915
22.- ¿Los servidores cumplen sus objetivos planteados eficientemente?	66,62	350,851	,156	,922
23.- ¿Los procesos	66,75	346,021	,249	,920

The interface also shows a navigation pane on the left with a tree view of the project structure, including folders for 'Resultado', 'Registro', 'Fiabilidad', 'Título', 'Notas', 'Conjunto de datos', 'Escala: ALL VARI...', 'Resumen de Estadísticas', and 'Estadísticas'. The bottom status bar indicates 'IBM SPSS Statistics Processor está listo' and the system clock shows 'Inicio: ON 20:05 29/10/2023'.

# Confiabilidad si se eliminan preguntas de los instrumentos

IBM SPSS Statistics Visor - \*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado  
Registro  
Fiabilidad  
Título  
Notas  
Conjunto de datos  
Escala: ALL VARI  
Título  
Resumen de Estadísticas  
Estadísticas

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.- ¿Los recursos económicos son distribuidos de forma equitativa para cada proyecto?	135,85	1097,316	,473	,942
2.- ¿El municipio realiza inversiones de proyecto sostenible?	136,07	1100,979	,408	,942
3.- ¿El municipio aprovecha al máximo el capital proporcionado por el estado?	135,35	1081,519	,588	,941
4.- ¿Los capitales para la mejora de la sociedad en servicios básicos son supervisados?	135,47	1077,101	,647	,940
5.- ¿UD. creé que la inversión es rentable y beneficiosos en las obras realizadas?	135,15	1082,638	,616	,941
6.- ¿Es beneficioso y rentable la mejora en una sociedad democrática?	135,53	1081,982	,606	,941
7.- ¿El municipio realiza adquisición de mercadería de calidad?	135,32	1085,712	,589	,941
8.- ¿los servidores maximizan la mercadería de forma eficiente?	135,38	1090,613	,512	,941
9.- ¿El municipio maneja un sistema de control de ingreso y salida de los recursos de materiales?	135,50	1088,153	,539	,941

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Inicio de ON | 19:35 | 29/10/2023

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado
 

- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: ALL VARI
  - Título
  - Resumen de
  - Estadísticas
  - Estadísticas

7- ¿El municipio realiza adquisición de mercadería de calidad?	135,32	1085,712	,589	,941
8- ¿los servidores maximizan la mercadería de forma eficiente?	135,38	1090,613	,512	,941
9- ¿El municipio maneja un sistema de control de ingreso y salida de los recursos de materiales?	135,50	1088,153	,539	,941
10- ¿El municipio optimiza y cuantifica la mercadería adquirida?	135,35	1104,570	,411	,942
11- ¿Los costos y precios de adquisición mercadería son accesibles?	135,38	1081,630	,650	,940
12- ¿El GL cotiza los costos y presupuestos de sus adquisiciones?	135,45	1085,065	,566	,941
13- ¿Considera que el servidor es asignado en las áreas de trabajo teniendo en cuenta su capacidad?	135,55	1081,370	,622	,941
14- ¿El Gobierno Local tiene claro las metas y objetivos definidos?	135,92	1100,993	,470	,942
15- ¿Las gestiones de proceso de trámite de los proyectos sostenibles son eficaces?	135,63	1094,812	,439	,942
16- ¿El municipio aplica sus políticas institucionales en cuanto a la gestión pública?	135,58	1101,366	,385	,943
17- ¿En el GL las tareas se ejecutan a través de trabajo en equipo?	136,07	1096,843	,449	,942
18- ¿El GL tiene plasmado su estructura	135,75	1082,326	,561	,941

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unidad-ON | 19:36 | 29/10/2023

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: ALL VARI
  - Título
  - Resumen de
  - Estadísticas
  - Estadísticas

trabajo en equipo?					
18- ¿El GL tiene plasmado su estructura organizacional de forma funcional?	135,75	1082,326	,561	,941	
19- ¿El GL tiene establecida en fechas su cronograma actividades?	135,50	1101,542	,436	,942	
20- ¿Existe un esquema visual para desarrollar las funciones por cada puesto?	135,88	1091,732	,505	,942	
21- ¿Es UD. Eficiente en el rendimiento laboral?	135,47	1080,592	,652	,940	
22- ¿Los servidores cumplen sus objetivos planteados eficientemente?	135,60	1116,346	,282	,943	
23- ¿Los procesos operativos de trabajo se realizan eficaz?	135,73	1103,080	,424	,942	
24- ¿Cree UD que cumple sus metas y objetivos de manera eficaz?	135,40	1099,058	,441	,942	
25- ¿Cree UD que el rendimiento del logro de metas en el GL es por sus esfuerzos?	135,27	1085,995	,565	,941	
26- ¿El Municipio mide su rendimiento laboral de forma sistemática y cuantificada?	135,13	1079,202	,644	,940	
27- ¿Considera UD, que cumplen con sus tareas y responsabilidades?	135,23	1088,589	,585	,941	
28- ¿Creé UD, que es más productivo cuando desarrollan su trabajo en equipo	135,22	1081,495	,621	,941	

IRM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 19:36 | 29/10/2023

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado
 

- Registro
- Fiabilidad
  - Titulo
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: ALL VARI
  - Titulo
  - Resumen de
  - Estadísticas
  - Estadísticas

28- ¿Cree Ud. que es más productivo cuando desarrollan su trabajo en equipo?	135,22	1001,950	,621	,941
29- ¿La organización del municipio tiene claro sus políticas de trabajo?	135,77	1072,860	,628	,941
30- ¿el Gobierno Local tiene claro definidos su misión y visión?	136,08	1068,993	,645	,940
31- ¿La municipalidad brinda oportunidad de crecimiento a sus servidores?	135,57	1087,572	,572	,941
32- ¿Cree UD que pueda ocupar otro cago por su experiencia laboral?	135,63	1106,067	,360	,943
33- ¿El GL está direccionado de forma jerárquicamente las áreas de los departamentos?	135,28	1071,359	,665	,940
34- ¿existe buena comunicación entre áreas o jerarquías en el municipio?	135,43	1079,029	,643	,940
35- ¿Considera que RH del municipio contratan servidores con competencia y habilidades?	135,82	1079,678	,543	,941
36- ¿Los servidores del gobierno local aportan toda su capacidad en conocimiento y experiencia profesional en el trabajo?	135,68	1091,949	,507	,942
37- ¿Se siente satisfecho al realizar sus funciones?	136,05	1078,726	,590	,941
38- ¿Considera que su autoestima tiene que ver	135,35	1105,181	,439	,942

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Inicida ON | 19:36 | 29/10/2023

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado
 

- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: ALL VARI
    - Título
    - Resumen de
    - Estadísticas
    - Estadísticas

brinda oportunidad de crecimiento a sus servidores?					
32- ¿Cree UD que pueda ocupar otro cargo por su experiencia laboral?	135,63	1106,067	,360	,943	
33- ¿El GL está direccionado de forma jerárquicamente las áreas de los departamentos?	135,28	1071,359	,665	,940	
34- ¿existe buena comunicación entre áreas o jerarquías en el municipio?	135,43	1079,029	,643	,940	
35- ¿Considera que RH del municipio contratan servidores con competencia y habilidades?	135,82	1079,678	,543	,941	
36- ¿Los servidores del gobierno local aportan toda su capacidad en conocimiento y experiencia profesional en el trabajo?	135,68	1091,949	,507	,942	
37- ¿Se siente satisfecho al realizar sus funciones?	136,05	1078,726	,590	,941	
38- ¿Considera que su autoestima tiene que ver mucho con la carga de trabajo?	135,35	1105,181	,439	,942	
39- ¿Es competente en las tareas al trabajar en equipo?	135,60	1090,922	,561	,941	
40- ¿Demuestra destreza y liderazgo en solucionar problemas de las actividades de trabajo?	135,30	1129,468	,129	,944	

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Iniciado ON | 19:36 | 29/10/2023

IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARI/
  - Título
  - Resumen de Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Avisos
  - Escala: ALL VARI/
  - Título
  - Resumen de Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARI/
  - Título
  - Resumen de Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARI/
  - Título
  - Resumen de Estadísticas

21- ¿ES UD. Eficiente en el rendimiento laboral?	188,00	404,714	,990	,963
22- ¿Los servidores cumplen sus objetivos planteados eficientemente?	188,00	404,714	,990	,963
23- ¿Los procesos operativos de trabajo se realizan eficaz?	188,00	404,714	,990	,963
24- ¿Cree UD que cumple sus metas y objetivos de manera eficaz?	188,00	404,714	,990	,963
25- ¿Cree UD que el rendimiento del logro de metas en el GL es por sus esfuerzos?	188,00	404,714	,990	,963
26- ¿El Municipio mide su rendimiento laboral de forma sistemática y cuantificada?	188,00	404,714	,990	,963
27- ¿Considera UD. que cumplen con sus tareas y responsabilidades?	188,00	404,714	,990	,963
28- ¿Creé UD. que es más productivo cuando desarrollan su trabajo en equipo	187,73	446,924	,000	,966
29- ¿La organización del municipio tiene claro sus políticas de trabajo?	187,73	446,924	,000	,966
30- ¿el Gobierno Local tiene claro definidos su misión y visión?	187,73	446,924	,000	,966
31- ¿La municipalidad brinda oportunidad de crecimiento a sus servidores?	187,73	446,924	,000	,966
32- ¿Cree UD que pueda ocupar otro cago por su experiencia laboral?	187,73	446,924	,000	,966
33- ¿El GL está	187,73	446,924	,000	,966

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 00:59 | 20/10/2023

Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARI/
  - Título
  - Resumen de Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Avisos
  - Escala: ALL VARI/
  - Título
  - Resumen de Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARI/
  - Título
  - Resumen de Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Escala: ALL VARI/
  - Título
  - Resumen de Estadísticas

crecimiento a sus servidores?					
32.- ¿Cree UD que pueda ocupar otro cargo por su experiencia laboral?	187,73	446,924	,000	,966	
33.- ¿El GL está direccionado de forma jerárquicamente las áreas de los departamentos?	187,73	446,924	,000	,966	
34.- ¿existe buena comunicación entre áreas o jerarquías en el municipio?	187,73	446,924	,000	,966	
35.- ¿Considera que RH del municipio contratan servidores con competencia y habilidades?	187,73	446,924	,000	,966	
36.- ¿Los servidores del gobierno local aportan toda su capacidad en conocimiento y experiencia profesional en el trabajo?	187,73	446,924	,000	,966	
37.- ¿Se siente satisfecho al realizar sus funciones?	187,73	446,924	,000	,966	
38.- ¿Considera que su autoestima tiene que ver mucho con la carga de trabajo?	188,07	405,495	,957	,963	
39.- ¿Es competente en las tareas al trabajar en equipo?	188,00	404,714	,990	,963	
40.- ¿Demuestra destreza y liderazgo en solucionar problemas de las actividades de trabajo?	188,33	404,381	,718	,965	

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 00:59 | 20/10/2023

## Interpretación de la Confiabilidad

Se realizó la aplicación de análisis estadístico en los procedimientos para el coeficiente de fiabilidad dando como resultado que en ambas variables de estudio se obtuvo como resultado 0,943 asimismo se realizó por dimensión reflejando como resultado en gestión pública 0,916 y en desempeño laboral es 0,917. Por su parte, de menos uno es inconsistentes imperfecto y más un es consistente perfecto sirve para medir la confiabilidad (Sampieri et. al., 2019).

<i>Estadísticos de fiabilidad</i>	
	ESCALA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Según Sampieri et.al. (2019)

### Variables 1 y 2: Gestión Pública y Desempeño Laboral

#### *Análisis Resumen del procesamiento de los casos*

		N	%
Casos	Válidos	60	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

#### *Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	40

### Variable 1: Gestión Pública

#### *Análisis Resumen del procesamiento de los casos*

		N	%
Casos	Válidos	60	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

#### *Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	20

### Variable 2: Desempeño Laboral

#### *Análisis Resumen del procesamiento de los casos*

		N	%
Casos	Válidos	60	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

#### *Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	20

## Anexo: Prueba de normalidad

### Análisis Estadísticos de la prueba Kolmogorov- Smirnov<sup>a</sup>

Según el hallazgo para la prueba de normalidad se aplica la regla siguiente:

- Para muestras  $\geq 60$  colaboradores se utiliza el estadístico de prueba de Kolmogorov – Smirnov
- Para muestras  $< 60$  colaboradores se utiliza el estadístico de prueba de Chapiro Wilk.

El tamaño de muestra de la presente investigación es de 60 colaboradores, por lo que se han de tomar en cuenta los resultados encontrados por la prueba de Kolmogorov – Smirnov<sup>a</sup>. Entonces la decisión a tomar en base al valor de la Sig. Obtenida se basa en lo siguiente:

Si el p-valor determinado es  $\geq \alpha$ , entonces se debe aceptar H0, es decir que los datos provienen de una distribución normal.

Si el p-valor asociado es  $< \alpha$ , entonces se debe aceptar H1, es decir los datos No provienen de una distribución normal.

Tabla:

<i>Pruebas de normalidad</i>			
<i>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></i>			
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN PÚBLICA	,398	60	,000
RECURSOS ECONÓMICOS	,389	60	,000
RECUROS LOGÍSTICOS	,369	60	,000
CONJUNTO DE PROCESOS OPERATIVOS	,397	60	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,398	60	,000
PRODUCTIVIDAD	,409	60	,000
COMPROMISO DE ACTIVIDADES	,432	60	,000
CAPITAL HUMANO	,412	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Interpretación:

Según la tabla N° 5 de Prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> aplicado con una muestra mayor < que 60 colaboradores muestra una sig. < a 0.005, (P- valor a 0.000 < 0.005); por lo tanto, se aprueba la hipótesis alternativa, es decir los datos de las variables de Gestión Pública y Desempeño Laboral no tienen una distribución normal así mismo se utiliza una prueba no paramétrica.

A continuación, se detalla el cuadro de correlación de Spearman (RHO) para la contratación de Hipótesis en la siguiente tabla:

<b>COEFICIENTE</b>	<b>RELACIÓN</b>
-0.91 a -1.00 =	<i>Correlación negativa perfecta.</i>
-0.76 a -0.90 =	<i>Correlación negativa muy fuerte.</i>
-0.51 a -0.75 =	<i>Correlación negativa considerable.</i>
-0.26 a -0.50 =	<i>Correlación negativa media.</i>
-0.11 a -0.25 =	<i>Correlación negativa débil.</i>
-0.01 a -0.10 =	<i>Correlación negativa muy débil.</i>
0 =	<i>No existe correlación alguna entre las variables.</i>
+0.01 a +0.10 =	<i>Correlación positiva muy débil.</i>
+0.11 a +0.25 =	<i>Correlación positiva débil.</i>
+0.26 a +0.50 =	<i>Correlación positiva media.</i>
+0.51 a +0.75 =	<i>Correlación positiva considerable.</i>
+0.76 a +0.90 =	<i>Correlación positiva muy fuerte.</i>
+0.91 a +1.00 =	<i>Correlación positiva perfecta.</i>

**Fuente:** *Hernandez Sampieri & Fernández, 2019*

## Anexo: Carta de Autorización firmada por la UCV



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 24 de octubre de 2023  
Carta P. 0672-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.  
ALCALDE: LUIS FELIPE CASTILLO OLIVA  
ALCALDE MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a VIGIL TOMAILLA, LUIS ALAN; identificado con DNI N° 44836874 y con código de matrícula N° 67005252118; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

### Gestión pública y el desempeño laboral en un gobierno local de Los Olivos, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador VIGIL TOMAILLA, LUIS ALAN asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

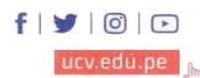
Atentamente,



*Helga R. Majo Marrúfo*

Dra. Helga R. Majo Marrúfo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



## Anexo Cargo sellado de Carta de Autorización presentada al GL Los Olivos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 24 de octubre de 2023  
Carta P. 0672-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.  
ALCALDE: LUIS FELIPE CASTILLO OLIVA  
ALCALDE MUNICIPAL  
MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a VIGIL TOMAILLA, LUIS ALAN; identificado con DNI N° 44836874 y con código de matrícula N° 67005252118; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

### Gestión pública y el desempeño laboral en un gobierno local de Los Olivos, 2023

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador VIGIL TOMAILLA, LUIS ALAN asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



*Helga R. Majo Marrufo*

Dra. Helga R. Majo Marrufo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Anexo: Carta de Autorización firmada por el Gobierno Local Los Olivos



MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE  
LOS OLIVOS

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

CARTA N° 029 – 2023/MDLO/GM

Los Olivos, 31 de octubre de 2023

Señor:  
**VIGIL TOMAILLA, LUIS ALAN**  
Av. Alfredo Mendiola N° 6232 Panamericana Norte

**Asunto** : Se da respuesta a solicitud  
**Referencia** : Expediente N° S-19764-2023

De mi especial consideración:

Sirva la presente para hacerle llegar un cordial saludo, y, a su vez, manifestarle en atención al documento de la referencia, en virtud del cual se solicitó a este despacho autorización de datos de la entidad con motivos de investigación académica y científica para elaboración de su tesis.

Al respecto, cabe precisar que la facultad de solicitar información de los administrados está prevista, en sentido general, en el numeral 121.1 del artículo 121 del T.U.O. de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (TUO de la LPAG), por el cual se establece que: *"El derecho de petición incluye el de solicitar la información que obra en poder de las entidades, siguiendo el régimen previsto en la Constitución y la Ley"*, y demás artículos siguientes, y la formalidad que debe revestir el escrito a través del cual se efectúa la solicitud se halla en el artículo 124 del TUO de la LPAG.

Sobre el particular, y habiendo expuesto lo anterior, esta corporación edil está presta a proporcionar la información que pueda requerir, siempre y cuando cumplan con las formalidades de los escritos que presentarán.

Por último, le reiteramos nuestra total cooperación para atender sus requerimientos de información, sean estos para fines académicos y/o de otra índole, siempre y cuando se tome en consideración las sugerencias manifestadas precedentemente.

Sin otro particular y expresando la consideración respectiva, quedo de Usted

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE LOS OLIVOS  
Luis Edison Santisteban Berrocal  
GERENTE MUNICIPAL

Av. Carlos Izaguirre 813 Urb. Mercurio - Los Olivos  
Telf. (511) 321 4547

[www.munilosolivos.gob.pe](http://www.munilosolivos.gob.pe)

¡Los Olivos crece con todos!

## Autorización de Publicación en el Repositorio



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Autorización de Publicación en Repositorio Institucional**

Yo, VIGIL TOMAILLA LUIS ALAN identificado con N° de Documento N° 44836874 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo ( X ), no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Gestión pública y el desempeño laboral en un gobierno local de Los Olivos, 2023".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

LIMA, 13 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
VIGIL TOMAILLA LUIS ALAN <b>DNI:</b> 44836874 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5501-3296	Firmado electrónicamente por: LVIGILT el 13-01-2024 11:37:01

Código documento Trilce: INV - 1443551

### Anexo: Base de Datos de la investigación

Nro.	V1: Gestión Pública																											
	D1: Recursos Económicos								D2: Recursos Logístico								D3: Conjunto de Procesos Operativo								V1			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total	Niv.	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total	Niv.	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Total	Niv.	Total	Niv.
E1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	6	1	20	1
E2	1	2	1	2	1	2	9	1	3	3	4	2	1	1	1	1	16	1	2	3	2	2	2	3	14	2	39	1
E3	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	2	2	5	5	4	24	2	2	2	2	2	5	5	18	2	54	2
E4	3	1	3	2	1	4	14	2	4	4	1	1	3	1	3	2	19	2	1	5	1	1	5	2	15	2	48	2
E5	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	4	39	3	5	5	5	5	5	5	30	3	99	3
E6	1	4	4	2	5	1	17	2	5	5	3	5	3	2	3	2	28	2	5	3	4	4	5	5	26	3	71	2
E7	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	4	39	3	5	5	5	5	5	5	30	3	99	3
E8	5	4	5	4	3	3	24	3	5	5	1	3	4	2	3	1	24	2	5	3	5	3	1	2	19	2	67	2
E9	4	3	4	5	2	4	22	3	5	1	2	2	5	4	1	5	25	2	5	5	5	5	5	5	30	3	77	3
E10	5	4	3	2	5	2	21	2	4	1	3	3	2	3	3	4	23	2	5	5	3	5	5	5	28	3	72	2
E11	3	2	4	2	5	2	18	2	4	2	2	3	5	5	2	3	26	2	5	5	5	5	5	5	30	3	74	3
E12	1	5	5	2	2	2	17	2	4	5	5	5	5	5	5	5	39	3	5	5	5	5	5	5	30	3	86	3
E13	4	1	2	2	3	5	17	2	4	4	5	5	5	5	5	5	38	3	5	5	5	5	3	5	28	3	83	3
E14	2	5	5	4	3	4	23	3	4	3	5	5	5	5	5	5	37	3	5	5	5	5	5	5	30	3	90	3
E15	1	5	5	5	4	5	25	3	4	5	5	5	5	5	5	5	39	3	5	5	5	5	3	5	28	3	92	3
E16	5	5	5	5	5	4	29	3	4	5	5	5	5	5	5	5	39	3	5	5	5	5	5	5	30	3	98	3
E17	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	5	5	5	5	5	5	39	3	5	5	5	5	5	5	30	3	99	3
E18	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	30	3	100	3
E19	3	4	5	4	5	4	25	3	1	5	5	5	5	5	5	5	36	3	5	5	5	5	5	5	30	3	91	3
E20	2	4	2	5	5	4	22	3	4	5	5	5	5	5	5	5	39	3	5	4	4	1	2	5	21	2	82	3
E21	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	30	3	100	3
E22	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	30	3	100	3
E23	1	5	5	5	5	5	26	3	5	3	5	5	5	5	5	5	38	3	2	5	5	5	5	5	27	3	91	3
E24	3	5	5	5	5	5	28	3	4	5	4	5	5	5	5	5	38	3	5	5	5	4	5	5	29	3	95	3
E25	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	5	4	5	5	5	28	3	98	3
E26	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	30	3	100	3
E27	5	5	5	5	5	5	30	3	4	1	4	5	5	5	5	5	34	3	4	5	5	5	5	5	29	3	93	3
E28	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	5	5	5	5	5	28	3	98	3
E29	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	30	3	100	3

E30	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	5	5	5	5	5	5	39	3	4	5	5	5	5	5	29	3	98	3
E31	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	5	5	5	5	5	5	39	3	4	5	5	5	5	5	29	3	98	3
E32	5	5	5	5	4	4	28	3	4	5	5	5	5	5	5	5	39	3	4	5	5	5	5	5	29	3	96	3
E33	5	3	4	5	1	5	23	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	5	5	5	5	5	29	3	92	3
E34	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	4	29	3	98	3
E35	5	5	1	5	5	5	26	3	5	1	3	2	5	5	5	5	31	3	3	4	4	4	4	4	23	3	80	3
E36	5	3	5	5	5	5	28	3	4	3	5	5	5	5	5	5	37	3	5	4	5	5	5	5	29	3	94	3
E37	2	5	5	5	5	5	27	3	5	5	5	5	5	5	5	2	37	3	5	4	5	5	5	5	29	3	93	3
E38	2	5	5	5	5	5	27	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	1	5	5	5	5	26	3	93	3
E39	2	2	5	5	5	5	24	3	5	5	5	5	5	5	2	37	3	4	1	4	5	5	5	24	3	85	3	
E40	5	3	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	5	4	39	3	1	3	3	5	5	4	21	2	88	3	
E41	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	4	39	3	5	3	2	5	5	4	24	3	93	3	
E42	4	5	5	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	5	1	36	3	5	4	4	5	5	3	26	3	91	3	
E43	2	5	5	5	5	5	27	3	5	5	5	5	5	5	3	38	3	5	5	5	5	5	5	30	3	95	3	
E44	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	30	3	100	3
E45	5	3	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	3	3	3	5	24	3	92	3
E46	5	2	5	5	5	5	27	3	5	5	2	5	1	5	3	5	31	3	5	5	4	5	1	5	25	3	83	3
E47	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	2	3	2	1	3	5	26	2	5	5	2	2	4	1	19	2	75	3
E48	5	5	5	5	5	5	30	3	3	5	4	2	4	5	5	5	33	3	5	5	3	1	1	2	17	2	80	3
E49	3	5	5	5	5	5	28	3	1	4	2	2	1	1	3	5	19	2	5	5	2	2	3	2	19	2	66	2
E50	3	5	5	4	4	3	24	3	3	5	5	4	4	2	3	4	30	3	5	5	5	3	4	1	23	3	77	3
E51	3	3	2	1	1	2	12	1	1	5	3	5	4	3	5	4	30	3	4	3	2	2	2	1	14	2	56	2
E52	3	2	4	4	5	4	22	3	5	4	1	1	5	5	1	4	26	2	3	3	2	3	5	4	20	2	68	2
E53	1	3	2	3	1	4	14	2	5	5	4	4	4	5	1	1	29	3	1	2	1	2	5	4	15	2	58	2
E54	3	5	5	2	5	4	24	3	3	5	5	1	2	4	2	3	25	2	3	1	1	1	4	3	13	1	62	2
E55	4	1	3	5	5	1	19	2	1	2	2	4	5	4	1	3	22	2	5	4	1	5	2	2	19	2	60	2
E56	1	1	5	1	4	3	15	2	3	4	5	2	3	4	1	4	26	2	3	4	1	5	1	4	18	2	59	2
E57	5	1	1	5	5	2	19	2	3	1	5	3	4	1	2	5	24	2	2	2	2	3	2	4	15	2	58	2
E58	2	2	1	2	2	1	10	1	2	2	3	5	4	1	2	2	21	2	2	1	1	2	2	1	9	1	40	1
E59	2	1	1	2	2	3	11	1	3	3	2	2	1	3	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	12	1	41	1
E60	1	2	1	1	2	1	8	1	1	1	2	3	1	1	3	1	13	1	1	2	1	1	3	2	10	1	31	1

Nro.	V2: Desempeño Laboral																											
	D4: Productividad								D5: Compromiso de Actividades										D6: Capital Humano								V2	
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	Total	Niv.	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	Total	Niv.	P35	P36	P37	P38	P39	P40	Total	Niv.	Total	Niv.
E1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	6	1	20	1
E2	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	3	1	2	12	1	2	3	1	2	1	2	11	1	29	1
E3	5	2	2	5	2	2	18	2	5	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	3	1	2	1	4	12	1	42	1
E4	4	3	3	4	4	1	19	2	4	1	2	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	5	10	1	41	1
E5	5	5	5	5	5	5	30	3	5	2	2	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	1	1	5	10	1	54	2
E6	4	2	2	1	4	2	15	2	4	2	2	1	1	2	1	1	14	1	1	1	1	4	1	5	13	1	42	1
E7	5	5	5	5	5	5	30	3	5	2	2	1	1	2	1	2	16	1	1	1	1	4	1	5	13	1	59	2
E8	5	1	5	5	2	1	19	2	4	2	1	1	1	2	2	2	15	1	1	1	1	4	1	5	13	1	47	2
E9	2	4	3	5	1	5	20	2	4	2	1	1	2	2	2	2	16	1	1	2	1	5	2	5	16	2	52	2
E10	1	5	2	5	5	5	23	3	3	2	1	1	2	3	2	2	16	1	1	2	2	5	2	5	17	2	56	2
E11	4	4	5	5	4	5	27	3	4	2	1	5	2	3	2	2	21	2	1	2	2	2	2	5	14	2	62	2
E12	2	5	5	5	5	5	27	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	4	2	2	2	5	20	2	87	3
E13	2	5	5	5	5	5	27	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	4	5	4	5	5	28	3	95	3
E14	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	2	5	5	5	5	27	3	97	3
E15	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	2	5	5	5	5	27	3	97	3
E16	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	2	5	5	5	5	27	3	97	3
E17	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	2	1	4	4	5	21	2	91	3
E18	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	2	5	5	4	1	22	3	92	3
E19	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	2	5	5	5	5	27	3	97	3
E20	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	4	5	5	5	39	3	5	4	5	3	5	4	26	3	95	3
E21	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	4	29	3	99	3
E22	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	30	3	100	3
E23	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	30	3	100	3
E24	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	30	3	100	3
E25	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	5	5	5	5	5	5	30	3	100	3
E26	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	5	5	4	39	3	5	5	5	5	5	5	30	3	99	3
E27	5	5	5	5	5	5	30	3	3	5	3	5	5	5	5	4	35	3	5	5	5	5	5	5	30	3	95	3
E28	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	2	5	5	5	5	4	35	3	5	5	5	5	5	5	30	3	95	3
E29	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	3	5	5	5	5	5	38	3	5	5	5	5	5	5	30	3	98	3

E30	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>100</b>	<b>3</b>
E31	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	3	5	5	5	5	5	5	5	<b>38</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>98</b>	<b>3</b>
E32	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>39</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>99</b>	<b>3</b>
E33	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	3	5	5	5	5	5	5	5	<b>38</b>	<b>3</b>	5	3	4	5	5	5	27	3	<b>95</b>	<b>3</b>
E34	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>100</b>	<b>3</b>
E35	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>100</b>	<b>3</b>
E36	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>100</b>	<b>3</b>
E37	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	5	5	2	5	5	5	3	5	<b>35</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>95</b>	<b>3</b>
E38	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>100</b>	<b>3</b>
E39	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	5	2	5	2	5	5	5	5	<b>34</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>94</b>	<b>3</b>
E40	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>39</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>99</b>	<b>3</b>
E41	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	3	5	5	5	3	5	5	1	<b>32</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>92</b>	<b>3</b>
E42	5	5	5	5	3	3	<b>26</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	4	5	5	4	<b>38</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>94</b>	<b>3</b>
E43	5	5	3	4	3	3	<b>23</b>	<b>3</b>	3	3	3	3	4	5	5	5	<b>31</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>84</b>	<b>3</b>
E44	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>39</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>99</b>	<b>3</b>
E45	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	4	5	4	5	<b>38</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>98</b>	<b>3</b>
E46	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>39</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>99</b>	<b>3</b>
E47	5	5	5	5	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>100</b>	<b>3</b>
E48	4	4	5	5	5	5	<b>28</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>98</b>	<b>3</b>
E49	4	5	5	5	5	5	<b>29</b>	<b>3</b>	4	5	4	5	5	5	5	5	<b>38</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>97</b>	<b>3</b>
E50	4	5	5	5	4	4	<b>27</b>	<b>3</b>	2	5	4	5	5	3	5	5	<b>34</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>91</b>	<b>3</b>
E51	5	3	5	2	5	5	<b>25</b>	<b>3</b>	1	3	4	4	5	3	5	5	<b>30</b>	<b>3</b>	5	5	2	4	4	4	24	3	<b>79</b>	<b>3</b>
E52	5	4	5	2	3	4	<b>23</b>	<b>3</b>	3	3	5	2	5	4	5	3	<b>30</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>83</b>	<b>3</b>
E53	3	3	1	3	2	4	<b>16</b>	<b>2</b>	4	5	5	2	5	4	5	3	<b>33</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>79</b>	<b>3</b>
E54	2	1	4	2	2	1	<b>12</b>	<b>1</b>	2	5	5	2	4	4	5	3	<b>30</b>	<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	30	3	<b>72</b>	<b>2</b>
E55	4	5	2	1	1	4	<b>17</b>	<b>2</b>	4	5	5	1	4	4	5	3	<b>31</b>	<b>3</b>	4	4	1	5	4	5	23	3	<b>71</b>	<b>2</b>
E56	2	1	3	1	2	3	<b>12</b>	<b>1</b>	1	5	5	1	4	5	5	5	<b>31</b>	<b>3</b>	4	4	1	5	4	5	23	3	<b>66</b>	<b>2</b>
E57	4	5	5	1	2	4	<b>21</b>	<b>2</b>	4	5	5	1	4	3	3	5	<b>30</b>	<b>3</b>	5	4	1	5	5	3	23	3	<b>74</b>	<b>3</b>
E58	1	4	2	2	3	3	<b>15</b>	<b>2</b>	3	3	1	1	2	2	2	1	<b>15</b>	<b>1</b>	2	2	2	2	2	1	11	1	<b>41</b>	<b>1</b>
E59	1	2	3	4	1	3	<b>14</b>	<b>2</b>	1	1	1	1	2	1	1	1	<b>9</b>	<b>1</b>	1	1	2	2	2	2	10	1	<b>33</b>	<b>1</b>
E60	1	4	3	1	1	1	<b>11</b>	<b>1</b>	1	1	1	1	2	1	1	3	<b>11</b>	<b>1</b>	1	1	2	1	1	1	7	1	<b>29</b>	<b>1</b>



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	1.- ¿Los recursos económicos son distribuidos de forma equitativa para cada proyecto?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	2.- ¿El municipio realiza inversiones de proyecto sostenible?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	3.- ¿El municipio aprovecha al máximo el capital proporcionado por el estado?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	4.- ¿Los capitales para la mejora de la sociedad en servicios básicos son supervisados?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	5.- ¿UD. creé que la inversión es rentable y beneficiosos en las obras realizadas?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	6.- ¿Es beneficioso y rentable la mejora en una sociedad democrática?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	7.- ¿El municipio realiza adquisición de mercadería de calidad?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	8.- ¿Los servidores maximizan la mercadería de forma eficiente?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	9.- ¿El municipio maneja un sistema de control de ingreso y salida de los recursos de materiales?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	10.- ¿El municipio optimiza y cuantifica la mercadería adquirida?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	11.- ¿Los costos y precios de adquisición mercadería son accesibles?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	12.- ¿El GL cotiza los costos y presupuestos de sus adquisiciones?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	13.- ¿Considera que el servidor es asignado en las áreas de trabajo teniendo en cuenta su capacidad?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	14.- ¿El Gobierno Local tiene claro las metas y objetivos definidos?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	15.- ¿Las gestiones de proceso de trámite de los proyectos sostenibles son eficaz?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	16.- ¿El municipio aplica sus políticas institucionales en cuanto a la gestión pública?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	17.- ¿En el GL las tareas se ejecutan a través de trabajo en equipo?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	18.- ¿El GL tiene plasmado su estructura organización de forma funcional?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	19.- ¿El GL tiene establecida en fechas su cronograma actividades?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	20.- ¿Existe un esquema visual para desarrollar las funciones por cada puesto?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	21.- ¿Es UD. Eficiente en el rendimiento laboral?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	22.- ¿Los servidores cumplen sus objetivos planteados eficientemente?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	23.- ¿Los procesos operativos de trabajo se realizan eficaz?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	24.- ¿Cree UD que cumple sus metas y objetivos de manera eficaz?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0	25.- ¿Cree UD que el rendimiento del logro de metas en el GL es por sus esfuerzos?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
26	P26	Numérico	8	0	26.- ¿El Municipio mide su rendimiento laboral de forma sistemática y cuantificada?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
27	P27	Numérico	8	0	27.- ¿Considera UD. que cumplen con sus tareas y responsabilidades?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
28	P28	Numérico	8	0	28.- ¿Creé UD. que es más productivo cuando desarrollan su trabajo en equipo	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
29	P29	Numérico	8	0	29.- ¿La organización del municipio tiene claro sus políticas de trabajo?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



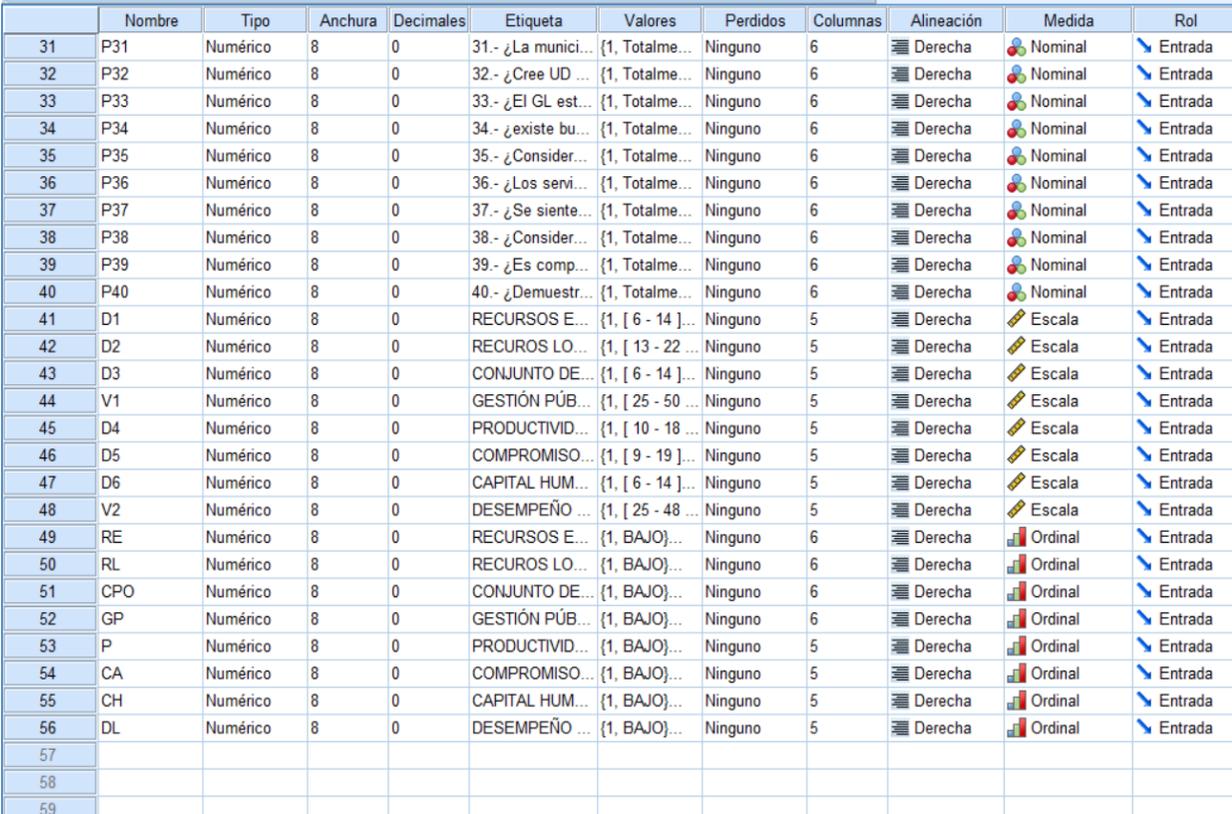


	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
13	P13	Numérico	8	0	13.- ¿Considera que el servidor es asignado en las áreas de trabajo teniendo en cuenta su capacidad?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	14.- ¿El Gobierno Local tiene claro las metas y objetivos definidos?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	15.- ¿Las gestiones de proceso de trámite de los proyectos sostenibles son eficaz?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	16.- ¿El municipio aplica sus políticas institucionales en cuanto a la gestión pública?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	17.- ¿En el GL las tareas se ejecutan a través de trabajo en equipo?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	18.- ¿El GL tiene plasmado su estructura organización de forma funcional?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	19.- ¿El GL tiene establecida en fechas su cronograma actividades?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	20.- ¿Existe un esquema visual para desarrollar las funciones por cada puesto?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	21.- ¿Es UD. Eficiente en el rendimiento laboral?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	22.- ¿Los servidores cumplen sus objetivos planteados eficientemente?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	23.- ¿Los procesos operativos de trabajo se realizan eficaz?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	24.- ¿Cree UD que cumple sus metas y objetivos de manera eficaz?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0	25.- ¿Cree UD que el rendimiento del logro de metas en el GL es por sus esfuerzos?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
26	P26	Numérico	8	0	26.- ¿El Municipio mide su rendimiento laboral de forma sistemática y cuantificada?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
27	P27	Numérico	8	0	27.- ¿Considera UD. que cumplen con sus tareas y responsabilidades?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
28	P28	Numérico	8	0	28.- ¿Creé UD. que es más productivo cuando desarrollan su trabajo en equipo	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
29	P29	Numérico	8	0	29.- ¿La organización del municipio tiene claro sus políticas de trabajo?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
30	P30	Numérico	8	0	30.- ¿el Gobierno Local tiene claro definidos su misión y visión?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
31	P31	Numérico	8	0	31.- ¿La municipalidad brinda oportunidad de crecimiento a sus servidores?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
32	P32	Numérico	8	0	32.- ¿Cree UD que pueda ocupar otro cago por su experiencia laboral?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
33	P33	Numérico	8	0	33.- ¿El GL está direccionado de forma jerárquicamente las áreas de los departamentos?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
34	P34	Numérico	8	0	34.- ¿existe buena comunicación entre áreas o jerarquías en el municipio?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
35	P35	Numérico	8	0	35.- ¿Considera que RH del municipio contratan servidores con competencia y habilidades?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
36	P36	Numérico	8	0	36.- ¿Los servidores del gobierno local aportan toda su capacidad en conocimiento y experiencia prof...	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
37	P37	Numérico	8	0	37.- Se siente satisfecho al realizar sus funciones?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
38	P38	Numérico	8	0	38.- ¿Considera que su autoestima tiene que ver mucho con la carga de trabajo?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
39	P39	Numérico	8	0	39.- ¿Es competente en las tareas al trabajar en equipo?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
40	P40	Numérico	8	0	40.- ¿Demuestra destreza y liderazgo en solucionar problemas de las actividades de trabajo?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
41											

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
31	P31	Númerico	8	0	31.- ¿La munic...	{1, Totalme...	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
32	P32	Númerico	8	0	32.- ¿Cree UD ...	{1, Totalme...	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
33	P33	Númerico	8	0	33.- ¿El GL est...	{1, Totalme...	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
34	P34	Númerico	8	0	34.- ¿existe bu...	{1, Totalme...	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
35	P35	Númerico	8	0	35.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
36	P36	Númerico	8	0	36.- ¿Los servi...	{1, Totalme...	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
37	P37	Númerico	8	0	37.- ¿Se siente...	{1, Totalme...	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
38	P38	Númerico	8	0	38.- ¿Consider...	{1, Totalme...	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
39	P39	Númerico	8	0	39.- ¿Es comp...	{1, Totalme...	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
40	P40	Númerico	8	0	40.- ¿Demuestr...	{1, Totalme...	Ninguno	6	Derecha	Nominal	Entrada
41	D1	Númerico	8	0	RECURSOS E...	{1, [ 6 - 14 ]...	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
42	D2	Númerico	8	0	RECUROS LO...	{1, [ 13 - 22 ...	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
43	D3	Númerico	8	0	CONJUNTO DE...	{1, [ 6 - 14 ]...	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
44	V1	Númerico	8	0	GESTIÓN PÚB...	{1, [ 25 - 50 ...	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
45	D4	Númerico	8	0	PRODUCTIVID...	{1, [ 10 - 18 ...	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
46	D5	Númerico	8	0	COMPROMISO...	{1, [ 9 - 19 ]...	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
47	D6	Númerico	8	0	CAPITAL HUM...	{1, [ 6 - 14 ]...	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
48	V2	Númerico	8	0	DESEMPEÑO ...	{1, [ 25 - 48 ...	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
49	RE	Númerico	8	0	RECURSOS E...	{1, BAJO}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
50	RL	Númerico	8	0	RECUROS LO...	{1, BAJO}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
51	CPO	Númerico	8	0	CONJUNTO DE...	{1, BAJO}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
52	GP	Númerico	8	0	GESTIÓN PÚB...	{1, BAJO}...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
53	P	Númerico	8	0	PRODUCTIVID...	{1, BAJO}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
54	CA	Númerico	8	0	COMPROMISO...	{1, BAJO}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
55	CH	Númerico	8	0	CAPITAL HUM...	{1, BAJO}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
56	DL	Númerico	8	0	DESEMPEÑO ...	{1, BAJO}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
57											
58											
59											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Windows Search 28°C Soleado 13:40 24/01/2024

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 56 de 56 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1
2	1	2	1	2	1	2	3	3	4	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	1	3	1	1
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	2	2	2	2	5	5	5	2	2	5	2
4	3	1	3	2	1	4	4	4	1	1	3	1	3	2	1	5	1	1	5	2	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	1	4	4	2	5	1	5	5	3	5	3	2	3	2	5	3	4	4	5	5	4	2	2	1	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	5	4	3	3	5	5	1	3	4	2	3	1	5	3	5	3	1	2	5	1	5	5	2
9	4	3	4	5	2	4	5	1	2	2	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	5	1
10	5	4	3	2	5	2	4	1	3	3	2	3	3	4	5	5	3	5	5	5	1	5	2	5	5
11	3	2	4	2	5	2	4	2	2	3	5	5	2	3	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4
12	1	5	5	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
13	4	1	2	2	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5
14	2	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	3	4	5	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	2	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
23	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 56 de 56 variables

	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	D1	D2	D3	V1	D4	D5	D6	V2	RE	RL	CPO	GP	P	CA	CH	DL	var
1	1	1	1	1	1	1	1	6	13	6	25	10	9	6	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	3	1	2	1	2	9	16	14	39	8	12	11	31	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	3	1	2	1	4	12	24	18	54	18	12	12	42	1	2	2	1	2	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	5	14	19	15	48	19	12	10	41	1	1	2	1	2	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	5	30	39	30	99	30	14	10	54	3	3	3	1	1	1	1	2
6	1	1	1	1	1	4	1	5	17	28	26	71	15	14	13	42	2	2	3	2	1	1	1	1
7	1	2	1	1	1	4	1	5	30	39	30	99	30	16	13	59	3	3	3	2	3	1	1	2
8	2	2	1	1	1	4	1	5	24	24	19	67	19	15	13	47	3	2	2	2	2	1	1	1
9	2	2	1	2	1	5	2	5	22	25	30	77	20	16	16	52	2	2	3	3	2	1	2	2
10	2	2	1	2	2	5	2	5	21	23	28	72	23	16	17	56	2	2	3	2	2	1	2	2
11	2	2	1	2	2	2	2	5	18	26	29	73	25	17	14	56	2	2	3	2	3	2	1	2
12	5	5	5	4	2	2	2	5	17	39	30	86	27	38	20	85	2	3	3	3	3	3	3	3
13	3	5	5	4	5	4	5	5	17	38	28	83	27	37	28	92	2	3	3	3	3	3	3	3
14	5	4	5	2	5	5	5	5	23	37	30	90	30	39	27	96	2	3	3	3	3	3	3	3
15	5	5	5	2	5	5	5	5	25	39	28	92	30	40	27	97	3	3	3	3	3	3	3	3
16	5	5	5	2	5	5	5	5	29	39	30	98	30	40	27	97	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	5	5	2	1	4	4	5	30	39	30	99	30	39	21	90	3	3	3	3	3	3	2	3
18	5	5	5	2	5	5	4	1	30	40	30	100	30	40	22	92	3	3	3	3	3	3	2	3
19	5	5	5	2	5	5	5	5	25	36	30	91	30	38	27	95	3	3	3	3	3	3	3	3
20	5	5	5	4	5	3	5	4	22	39	27	88	30	39	26	95	2	3	3	3	3	3	3	3
21	5	5	5	5	5	5	5	4	30	40	30	100	29	40	29	98	3	3	3	3	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	30	40	30	100	28	40	30	98	3	3	3	3	3	3	3	3
23	5	5	5	5	5	5	5	5	26	38	27	91	30	40	30	100	3	3	3	3	3	3	3	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	28	38	29	95	30	40	30	100	3	3	3	3	3	3	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	30	40	28	98	30	40	30	100	3	3	3	3	3	3	3	3
26	5	4	5	5	5	5	5	5	30	40	30	100	30	39	30	99	3	3	3	3	3	3	3	3
27	5	4	5	5	5	5	5	5	30	34	29	93	30	33	30	93	3	3	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicode:ON

Buscar

28°C Soleado

13:41  
24/01/2024

## Anexo: Ubicación del gobierno local Los Olivos

The screenshot displays a Google Maps interface with the search results for 'municipalidad de los olivos'. The search results list three entries, with the top one being the most relevant. The information panel for the selected location provides the following details:

- Municipalidad de Los Olivos**
- 3,7 ★★★★★ (371)
- Diputación
- Vista general, Reseñas, Información
- Cómo llegar, Guardar, Cercano, Enviar al teléfono, Compartir
- Lo visitaste hace 5 años
- Armando Villanueva, Lima 15301
- Abierto · Cierra a las 5p. m.
- munilosolivos.gob.pe

The map shows the location in the district of Los Olivos, near the intersection of Av. Los Alisos and Av. Universidad. Other nearby landmarks include Estadio Guadalupeño, Plaza Norte, and the Metro Izaguirre station.

Nota: Dirección: Av. Carlos A. Izaguirre Nro. 813 Distrito Los Olivos

**Anexo: Imagen del gobierno local Los Olivos**

