



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión pública y desempeño laboral de trabajadores de una
unidad de gestión educativa local de Tambopata, Madre de Dios**

2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Troncoso Velasquez, Carlos Ernesto (orcid.org/0009-0000-3504-2305)

ASESORES:

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio (orcid.org/0000-0003-3188-3662)

Dr. Villegas Rivas, Danny Alberto (orcid.org/0000-0002-8651-1367)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CONTRERAS RIVERA ROBERT JULIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión pública y desempeño laboral de trabajadores de una unidad de gestión educativa local de Tambopata, Madre de Dios 2024", cuyo autor es TRONCOSO VELASQUEZ CARLOS ERNESTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS RIVERA ROBERT JULIO DNI: 09961475 ORCID: 0000-0003-3188-3662	Firmado electrónicamente por: RJCONTRERASR el 09-08-2024 17:27:19

Código documento Trilce: TRI - 0837332



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TRONCOSO VELASQUEZ CARLOS ERNESTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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 desempeño laboral de trabajadores de una unidad de gestión educativa local de Tambopata, Madre de Dios 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CARLOS ERNESTO TRONCOSO VELASQUEZ DNI: 71215282 ORCID: 0009-0000-3504-2305	Firmado electrónicamente por: CTRONCOSOTR18 el 27-07-2024 07:51:07

Código documento Trilce: TRI - 0837333

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y su confianza en mí. A mi pareja, por su paciencia, comprensión y aliento en cada paso de este camino académico. A todos ustedes, que han sido mi pilar fundamental y mi mayor fuente de fuerza y esperanza. Este logro es tanto de ustedes como mío.

Agradecimiento

Agradezco a mis profesores y compañeros de la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas y el intercambio de ideas que enriquecieron mi formación académica.

Expreso mi gratitud a los trabajadores y directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tambopata, Madre de Dios, por su colaboración y disposición para participar en esta investigación. Sin su apoyo, este estudio no habría sido posible.

A mis padres y hermanos, por su constante apoyo emocional y por creer en mí en todo momento. Su presencia ha sido un aliciente indispensable para culminar esta etapa.

Finalmente, agradezco a Dios por darme la fortaleza y la perseverancia necesarias para alcanzar este logro.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de Figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	15
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencia de la variable: gestión pública y dimensiones.....	19
Tabla 2 Frecuencias de la variable desempeño laboral y dimensiones.....	20
Tabla 3 Prueba de normalidad de datos v1 y d2.....	22
Tabla 4 Resultados de la contrastación de la hipótesis general.....	23
Tabla 5 Resultados de contrastación de la hipótesis específica H1	23
Tabla 6 Resultados de contrastación de la hipótesis específica H2	24
Tabla 7 Resultados de contrastación de la hipótesis específica H3	24

Índice de Figuras

Figura 1 Descripción de la variable gestión pública y dimensiones.....	20
Figura 2 Descripción de la variable desempeño laboral y dimensiones	21

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral en dicha unidad. La hipótesis general plantea que existe una relación significativa entre ambas variables, apoyada por tres hipótesis específicas: relación con la productividad, el compromiso de actividades y el capital humano. El estudio es de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. Se utilizó una encuesta con un cuestionario de 36 ítems, aplicada a una muestra censal de 72 trabajadores. La fiabilidad del instrumento se validó con el Alfa de Cronbach, y los datos fueron analizados con el programa SPSS V.25.0, aplicando pruebas de Kolmogorov-Smirnov y la correlación de Spearman. Los resultados mostraron que el 95.80% de los encuestados alcanzaron un nivel medio en gestión pública y desempeño laboral. La correlación de Spearman indicó una correlación positiva alta (0.716) y significativa (p-valor 0.000) entre gestión pública y desempeño laboral. Las correlaciones específicas entre gestión pública y las dimensiones de productividad, compromiso de actividades y capital humano también fueron significativas. Se concluye que existe una correlación positiva y significativa entre la gestión pública y el desempeño laboral en la unidad estudiada, así como entre la gestión pública y cada una de las dimensiones específicas. Se recomienda a los funcionarios y directores de las UGEL de Madre de Dios realizar alianzas estratégicas, mejorar la comunicación integral, innovar en la gestión pública e implementar acciones para mejorar la productividad mediante la capacitación y estrategias cooperativas, además de promover investigaciones más profundas en otras realidades.

Palabras clave: Gestión pública, Desempeño laboral, Educación local, Administración educativa, Madre de Dios, Impacto organizacional, Productividad laboral, Capital humano.

Abstract

This research aims to determine the relationship between public management and job performance in said unit. The main hypothesis suggests a significant relationship between these variables, supported by specific hypotheses regarding productivity, commitment to activities, and human capital. Employing a quantitative approach, the research adopts a non-experimental, cross-sectional design. A survey instrument comprising 36 items was administered to a census sample of 72 employees. Reliability was established using Cronbach's Alpha, and data were analyzed using SPSS V.25.0, employing Kolmogorov-Smirnov tests and Spearman's correlation. Findings revealed that 95.80% of respondents achieved a medium level in both public management and job performance. Spearman's correlation coefficient indicated a strong positive relationship (0.716, p-value 0.000) between public management and job performance. Specific correlations between public management and dimensions such as productivity, commitment to activities, and human capital were also significant. The study concludes that a positive and significant correlation exists between public management and job performance in the studied unit, as well as with each specific dimension. Recommendations include strategic alliances, enhanced communication, innovation in public management, and initiatives to boost productivity through training and cooperative strategies, while encouraging further research in diverse contexts.

Keywords: Public administration, Job performance, Local education, educational administration, Madre de Dios, Organizational impact, Work productivity, Human capital.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, existen dificultades en el planeamiento de estrategias gubernamentales que garanticen un crecimiento armónico de los procesos dentro de un marco de políticas interna y externa, ya que la gestión pública no presenta mejoras significativas para el desarrollo de las organizaciones. Además, el aumento de las necesidades, relacionado con el crecimiento poblacional en cada espacio geográfico, obliga a los gobernantes a tomar decisiones y enfrentar retos que complican, en cierta medida, la gestión pública, dificultando así la satisfacción de las necesidades de la población.

Del mismo modo, el incremento considerable y permanente de la población a nivel global concibe retos significativos en la gestión pública, acarreado a tener problemas que signifiquen la incapacidad de terminar obras públicas en los plazos establecidos y retrasos en las políticas estatales que no cumplen con los lineamientos de desarrollo, tanto a nivel interno como externo (Vaz, 2022); de igual manera, Gaspar (2022) menciona la crisis económica del Fondo Monetario, esta situación demuestra la escasa priorización del gobierno en relación a la administración de fuertes cantidades financieras del ámbito público. Además, con certeza se ostenta la capacidad eficiente en los procesos de modernización, contribuyendo a un crecimiento en la infatuación en varias patrias, logrando un 90% en el 2022, es fundamentalmente durante la pandemia, donde algunos apistes del planeta generaron un déficit de deuda económico del 60%.

Al mismo tiempo, Silveira (2020) menciona la ausencia de transformaciones en reglas fiscales, lo que obstaculizan la protección de un marco legal que permita mejorar los procesos de gestión en el sector público, siguiendo los principios de la macroeconomía. De igual forma, se recalca la presencia de relaciones frágiles entre funcionarios y trabajadores de las diversas áreas en los gobiernos locales, así como un decaimiento en las competencias, capacidades y destrezas que son fundamentales para tener un servicio satisfactorio en la dirección pública.

Según Gómez (2018) pone de manifiesto que las gestiones en las entidades públicas deben ser lideradas por profesionales con liderazgo ético, disposición para servir al pueblo y con conocimientos orientados al crecimiento

del país. Por esta razón, el desempeño de los trabajadores requiere el uso de diversas herramientas tecnológicas para asegurar el crecimiento de la organización. Además, es vital contar con soporte financiero y materiales adecuados que garanticen el flujo eficiente de los procesos en la administración. El conocimiento del personal es crucial para mejorar el desempeño de sus funciones; de lo contrario, el uso de tecnología y materiales tendrán limitaciones (Arias, 2019). De acuerdo con Gabini (2017) menciona que las habilidades y el talento de una persona son los principales factores que impactan directamente en la gestión pública. Para que las actividades se desarrollen adecuadamente, es necesario contar con estas habilidades, de tal manera que se asegure el buen desempeño institucional y contribuye como pilar fundamental esencialmente para una organización eficiente y exitosa.

En el Perú, la coyuntura de estos tiempos trasciende a la gestión pública debido al constante cambio continuo de jefes quienes son liderados por políticos elegido por la población, que como resultado generan atrasos en la ejecución de obras y deficiencias en el desempeño que realizan los trabajadores en su labor en diversos regímenes; además, los expertos, señalan que esta situación genera estrés entre los trabajadores, quienes deben enfrentar múltiples problemáticas. También se observan deficiencias en el cumplimiento de funciones cuando los líderes delegan responsabilidades a trabajadores de menor jerarquía, disminuyendo las oportunidades de inversión y trabajo en equipo, afectando incluso a la empresa privada. En este sentido, el sector estatal requiere mejorar el desempeño de sus servidores administrativos para garantizar una buena gestión pública, con personal competente en relaciones interpersonales, una adecuada organización, y una selección de personal con habilidades innovadoras e iniciativa (Medina, 2019). El 81% de los servidores del Estado consideran que se requiere un buen clima laboral dentro de la organización con el objetivo de lograr un rendimiento satisfactorio. Por otro lado, el 86% de los trabajadores prefiere renunciar debido al estrés generado por un mal ambiente laboral, mientras que el 19% opina que estos aspectos no afectan el buen clima (Noticias, 2020), así como la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972 establece directrices para los gobiernos locales en materia de gestión administrativa pública, con el fin de promover un desarrollo razonable en el país.

En Madre de Dios, especialmente en la provincia de Tambopata, surgen dificultades en los procesos de gestión laboral, distinguidas por la mala atención al público y baja calidad en los trámites de documentos. Estos aspectos generan una mala actuación de los socios y autoridades, lo que conduce al incumplimiento de metas y objetivos. Además, el presupuesto que reciben del Estado peruano, con un cronograma definido, no se ejecuta adecuadamente debido a una gestión ineficiente, debilitando el desempeño de las tareas de la unidad de gestión educativa local de Madre de Dios. Esto trae como consecuencia problemas en la ejecución de actividades dentro de su ámbito de aplicación, perturbando a los interesados y desatendiendo sus necesidades, debido a una mala administración de recursos financieros y del personal. Esta situación impacta negativamente en todos los procesos, impide alcanzar las metas trazadas, debilita los resultados del trabajo, y favorece el deterioro de la gestión y dirección de los servidores públicos, perjudicando el cumplimiento de los objetivos.

El incumplimiento en el registro del control en el inicio y al final de la jornada, así como el retraso en la entrega de adelantos operativos y la deficiente ejecución de las funciones, produciendo conflictos e inconvenientes en la ejecución de las diligencias debido a una mala gestión institucional, lo que influye de negativamente en la gestión pública. Finalmente, los colaboradores perciben una falta de interés en el aprendizaje, presentando deficiencias en su progreso y desarrollo, y mostrando acciones estratégicas ineficaces y carentes de responsabilidad. Esto provoca retrasos y el incumplimiento de los objetivos y metas establecidos en la gestión pública, motivo por el que se expresó el problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local de Madre de Dios, 2024? Como preguntas específicas se tiene: (i) ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y la productividad? (ii) ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y el compromiso de actividades?; y, (iii) ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y el capital humano?

Respecto a la justificación teórica para la variable Gestión pública, se justifica con función a los aportes de Hegel, (2021), y de las teorías de Williamson, Solórzano, Vegas y Quintero conceptualizándolo como un proceso operativo del

funcionario público en relación con los recursos del estado para cumplir fines. La variable desempeño laboral se justifica con base en el aporte de Bohórquez (2007) y las teorías de Maslow, Jhon Stacey, Adams, Vroomm y Campbell definiendo como la actuación del colaborador y su compromiso con objetivos propuestos por la organización. Según el razonamiento práctico, los resultados observados en los formularios proporcionan soluciones convincentes a los problemas de GP y DL. Contribuyendo efectivamente en la resolución de problemas en el estudio de variables citadas. Por otro lado, la justificación metodológica se justifica con base en la predicción del cálculo de variables relacionadas con GP y DL. Esta perspectiva admitió un progreso significativo con un soporte de conocimiento apreciable y confiable, fortaleciendo la eficacia y credibilidad de la averiguación como extracto de la investigación. Socialmente la investigación se justifica con relación a la Gestión que funcionarios en relación con el desempeño laboral, radicando como importancia ya que un gobierno municipal dota de servicio a la población en general dentro de su espacio, pretendiendo contribuir con un buen servicio a la población teniendo un impacto en la población y la calidad de la gestión para mejorar la calidad de vida.

Se formuló el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local de Madre de Dios, 2024. Como Objetivos específicos: (i) Determinar la relación entre la gestión pública y la Productividad en una unidad de gestión educativa local de Madre de Dios, 2024; (ii) Determinar la relación entre la gestión pública y el compromiso de Actividades en una unidad de gestión educativa local de Madre de Dios, 2024; y, (iii) Determinar la relación entre la gestión pública y el capital humano en una unidad de gestión educativa local de Madre de Dios, 2024. Como hipótesis general: Existe relación entre la gestión pública y el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa local de Madre de Dios, 2024. Como hipótesis específicas se tiene: (i)

En relación a trabajos realizados anteriormente, en el ámbito mundial se menciona que en Ecuador, Barzola (2022), realizó una investigación con el fin de diseñar un patrón de GA para optimizar el DL, Investigación aplicada, cuantitativa, descriptiva y correlacional, la población fue de 131 empleados de empresas

turísticas, muestra censal, se empleó un cuestionario con 18 ítems de escala ordinal validado por 5 expertos; luego del proceso de datos se pudo determinar una p valor de (0,30) y confiabilidad (0,956) positiva; de igual manera, el desempeño laboral como variable dependiente tuvo una significancia mayor a 0,30; en relación a los resultados se plantea un tipo eficaz teórico de oferta de gestión administrativa, con la finalidad de optimizar la gestión del desempeño laboral, esbozando el modelo Desempeño laboral 1-Bajo = 49,149 + 10,690 Objetivos = baja + 23,436 Procesos = Baja - 5,920 Implementa acciones = Baja - 6,907 Socializa la visión institucional =Baja + 7,911 Monitoreo =Baja + 26,108 Indicadores =Baja1, concluyendo que existe la necesidad de plantear alternativas en formación, compañía profesional, y seguimiento perpetuo de actividades.

De igual manera en Costa Rica, la investigación que realizaron Hernández y Hütt (2023), cuyo fin fue conocer las características de la intervención ciudadana y la gestión del gobierno, con una población y muestra de 82 personas seleccionados directamente a criterio del investigador entre integrantes de la sociedad civil, funcionarios gubernamentales y trabajadores, se aplicó un instrumento de recolección de información, se procesaron los datos y se obtuvieron como resultado que la participación ciudadana no garantiza una buena gestión pública por ser un modelo insipiente; por lo tanto se concluye que los organismos o instituciones gubernamentales deberían de utilizar otros canales como alternativa para el uso racional de los recursos y tener resultados mejorados en la gestión pública.

En Ecuador, Herrera & Rosero (2024), realizaron una pesquisa con el propósito de conocer la gestión del gobierno de la Ciudad de Tulcán y la influencia en los servicios públicos, investigación mixta, Es descriptivo, con una muestra de 39.909 poblaciones y 382 individuos de 20 a 64 años utilizando una fórmula de población finita, los resultados demuestran que no existe una gestión transparente con involucramiento de ciudadanos; sin embargo, la gestión municipal trata de realizar una gestión transparente y fomenta la innovación. Se concluye que se tiene un modelo de gestión débil, motivo por el cual se observa una gestión con limitaciones en participación social, transparencia y organización e innovación, reduciendo de esta manera los resultados requeridos por la institución.

En Ecuador, Borbor (2024) en la investigación que realizó pretendió conocer la gestión pública que realizan los trabajadores de una empresa, en relación al servicio al cliente, pesquisa con enfoque cuantitativo, no experimental, se aplicó un instrumento con 35 ítems fueron aprobados por juicio de expertos de 250 usuarios, directivos y empleados, se procesaron los datos y se obtuvieron como resultados La calificación de los empleados para la mejora continua es del 63%. Incluso si su ética laboral promueve la innovación, la agilidad y la colaboración, los gerentes deben ser reflexivos y establecer objetivos específicos y mensurables. Se determinó que los niveles de servicio de los empleados enfrentan desafíos y se deben implementar estrategias para mejorar el servicio, seguir fortaleciendo el progreso, asegurar la estabilidad organizacional, evaluar a los empleados, la satisfacción del servicio al cliente, la atención y características del servicio.

En Guatemala, Tobar (2022), cumplió con exponer una investigación con el objeto de tener conocimiento sobre la gestión municipal y el trabajo de los funcionarios, estudio cuantitativo, correlacional y transversal, se aplicó a una muestra posiblemente estratificada de 30 empleados de todos los municipios responsables de la autogestión en diversas áreas. Los resultados identificaron, que existen variables quienes son causales del desempeño laboral en servidores públicos municipales principalmente la formación y conocimiento del puesto de trabajo se concluye que es necesario fortalecer las capacidades administrativas y las políticas de recursos humanos, conocimientos técnicos y gerencia de todos los trabajadores quienes son fundamentales para el desempeño de los trabajadores y el fortalecimiento profesional.

En Lima, Rodríguez (2024), realizó una investigación con la finalidad de observar el resultado de un modelo moderno de la GP en el rendimiento laboral, investigación cuantitativa, diseño básico no experimental, con un nivel correlacional-causal, con una muestra conformada por 140 colaboradores quienes son trabajadores de la entidad pública, se recabaron información por medio de 2 instrumentos cuestionario con escala ordinal y validado por técnicos calificados en investigación y con el coeficiente Alfa de Cronbach 0.92 para GP Para el desempeño laboral fue de 0,94 la efectividad muestra que la mayoría de

los colegas considera que la reforma de los médicos de cabecera públicos tiene un impacto alto: el 52,2% indica un nivel muy alto. Además, el 32,1% de los participantes calificaron PL como muy alto. La conclusión manifiesta la modernización de la GP influye de manera real en la PL cuyo fin es reformar la eficiencia y la productividad.

En Ayacucho, Cuba (2023), realizó una investigación con el objeto de analizar si el DL pronostica la firmeza en la GP, estudio de carácter cuantitativo no experimental de tajo con transversalidad, la muestra estuvo compuesta por 427 empleados a quienes se les administraron dos cuestionarios validados por expertos, el primero con 18 ítems y el segundo con 14 ítems, ambos con 5 alternativas de selección. Según los resultados mostraron al DL quien predice la GP; es importante tomar tareas ineludibles con la finalidad de promover un ambiente en el trabajo que aprecie la excelencia en el desempeño. Se concluye que la gestión pública son procesos y actividades sector estatal, donde las planificaciones habilitas políticas de optimización de recursos y gestión de revisiones; por tanto, el DL es el eje primordial para optimar las políticas públicas.

En Ayacucho, Cuba (2023) por medio de una investigación con el propósito de implantar que la Modernización de la GP tiene influencia sobre la Productividad laboral, se realizaron estudios no experimentales, básicos, cuantitativos y correlacionales. La muestra estuvo compuesta por 126 participantes, quienes participaron dando información mediante dos instrumentos. se solicitó una encuesta y el instrumento fue un cuestionario, con validez del Alfa de Cronbach, V1 0.92 y la V2 0.94. Se evidencia como respuesta a la investigación, que los participantes más de la mitad de la entidad aportan mencionando que la Modernización de la GP posee un nivel muy alto con un 52 %, y el 47,2 % califica a la Productividad laboral con un nivel alto. Concluyendo que la Modernización de la GP influye en la PL de una UGEL.

En Satipo, Castro y Vílchez (2023) efectuaron un trabajo investigativo para determinar las relaciones que existe entre la GP y el DL en los empleados de la municipalidad, investigación descriptivo correlacional; 50 trabajadores administrativos del gobierno fueron la muestra, seleccionado por un muestreo por conveniencia, se aplicó como método un cuestionario y como instrumento una

escala Likert validada por expertos, en los resultados se observa que el 26% de trabajadores nivel bajo, el 44% de ellos nivel medio y el 30% percibieron el nivel alto. Por lo tanto, el logro de objetivos, la relación directa y moderada correlación entre la GP y el DL en el personal con $p_Value = 0.01$ y $Alpha = 0.05$, y el p -valor = 0,474 de probabilidad. Por esta razón se recomendó a la máxima autoridad implementar las medidas, transparentes que sean posibles de ser corregidos para optimizar sus procesos administrativos de la municipalidad.

En Lima, Rodríguez et al. (2024) ejecutaron un trabajo de indagación para analizar si tiene impacto de la modernización de la GP en la PL, perspectiva cuantitativa y un diseño no experimental básico. La muestra fue de 140 colaboradores, que por medio de dos instrumentos, encuestas y cuestionarios. El coeficiente Alfa de Cronbach, fue de 0.92 para GP y 0.94 para PL. Los efectos dieron que más de la mitad de los colaboradores aportan que GP asume un impacto significativo, con un 52,2% de ellos apreciando nivel muy alto. Asimismo, el 32,1% de los participantes evaluó la productividad como alta. Concluyendo que, esta pesquisa señala que la GP influye de manera positiva en el DL en una UGEL de Lima. Estos hallazgos resaltan la jerarquía de efectuar pericias para una GP.

Finalmente, en Huancavelica Contreras (2023), en la indagación que realizó, pretendió probar la relación de la GP y el DL del personal administrativo. Con metodología de tipo básica, cuantitativo, correlacional, diseño no experimental y transversal. Se realizó con 42 empleados como población. La encuesta fue aplicada y el instrumento fue un cuestionario. Se le preguntó a Shapiro Wilk sobre las distribuciones no paramétricas y las pruebas de hipótesis. se utilizó Spearman ($Rho=0.734$) y la significancia fue de ($sig.=0.000$) existiendo una correlación positiva alta. En conclusión, existe una relación significativa entre GP y DL.

Luego realizado una revisión de diferentes investigaciones con similitud en las variables del presente estudio, se presentan aportes científicos que argumentan nuestras variables, tal es el caso que en referencia a la variable gestión pública tenemos el aporte de Alves (2021) quien cita la teoría de los precios de transacción de Williamson quien propone que la gestión pública debe de tener alianzas estratégicas con otras organizaciones para reducir los costos

de marketing y que gracias a este mecanismo la empresa se desempeña de mejor manera y con resultados más eficientes que con estrategias y participaciones aisladas de maneras independientes.

Según Solórzano-Vera & Vegas-Meléndez (2024) plantean la teoría de la gestión pública integral mencionan que para una correcta institucionalidad es importante la integralidad en base a la innovación e implementación con tecnología, que la institución cuente con un modelo propio de gobernabilidad y la confianza para generar un valor público de esta manera se estarían implementando buenas prácticas de la gestión pública en la actualidad.

Según Quintero (2017), cita a Ramio quien propone la teoría de la organización y la administración pública manifestando que la propuesta es conjunto de unidades de la organización que se encuentran interrelacionadas entre estas por medio de unos canales que permiten que una eficaz comunicación entre todas las áreas internas y externas por medio de procesos plenamente paramétricos y cumplir con lo propuesto; el mismo modo mencionan que se requieren de maneras en una o aspectos jurídicos, económicos, sociológicos y politológicos. El estado debe de promover nuevas tareas a afrontar por las diversidades de maneras de la administración pública, predominando el los recursos financieros y humanos quienes sospechan el crecimiento de la prestación de servicios denominado gerencialita o eficientita.

En referencia a las definiciones de la variable gestión pública, se tiene al MEF (2023), menciona que para realizar una gestión pública segura y administrar la inversión pública en cuanto al desarrollo mediante proyectos sostenibles y que influyen en el estilo de vida de la población utilizando adecuadamente la materia prima y los recursos económicos de la mejor manera, distribuyendo equitativamente y de manera transparente los presupuestos de los fondos en el marco de los proyectos de inversión según lo establece el art. 5 del D.S. 1252 llevándose a cabo mediante lineamientos del marco normativo, métodos y todos los procedimientos en inversión pública.

También la UAP (2022), hace mención al vinculado de los procesos y herramientas que hacen posible un buen desempeño en las instituciones

estatales, todo por el patrocinio de un servicio público de calidad; son actividades con cierta rigurosidad para la ejecución en el marco del entorno legal de la institución o que dan las instituciones del estado realizado por un trabajo articulado de manera externa e interna.

Según Córdoba (2021), las instituciones del estado refieren poseer un bienestar y control en los servicios del estado. Es aquí donde los profesionales de la gestión contribuyan la gestión demostrando profesionalidad en la organización, en este sentido con una operatividad de los responsables y un buen control de la organización demostrando resultados con metas cortas y largas en temporalidad.

Yuquilema et al. (2023) definen como el empleo de datos por medio de la tecnología con la participación de la sociedad de manera transparente que permite tomar decisiones buscando optimizar la gestión con ideas innovadoras utilizando las TIC de esta manera se transformara las practicas rutinarias por prácticas modernas para implementar mejoras en todos los procesos públicos.

Nevado-Batalla (2023) hace una mera reflexión sobre la gestión pública, manifestando que es el proceso donde los funcionarios públicos realizan abusos, las autoridades políticas elegidas por voto popular elijen a representantes con la finalidad de cumplir con planes y programas propuestos, sin embargo, estos realizan actividades indebidas y como resultado existen pérdidas considerables de los recursos relacionados con el resultado final de la organización.

Según García et al. (2023) la gestión pública es un proceso que toma como un pilar la descentralización y el progreso de los pueblos, demandando mayor participación de los ciudadanos organizados, para generar crecimiento del pueblo o localidad; la autoridad competente y los trabajadores deben construir herramientas incluyendo la ciencia y tecnología para tener mejor desempeño en sus funciones y de esta manera tratar de desempeñar con eficiencia los objetivos que persigue la organización.

Para, Hegel (2021) la gestión pública viene hacer un sin número de acciones y proceso sistematizados, que realizan los trabajadores y funcionarios con la finalidad de tener una administración correcta de los recursos del estado,

en resumen, es la manera de cómo se manipula el presupuesto del estado para financiar los objetivos que se han propuesto; el autor en mención lo dimensiona de la siguiente manera: Los procesos se centra agregado de artes activos, razón clave como la producción y ventas o beneficio en la prestación de servicios, contribuyen en el compromiso de compensar las apariencias en los pobladores alineados a la misión de la organización, la forma como se organiza y el cumplimiento de funciones, se ostentan Indicadores con significancia, como la Gestión, el Organigrama, que incluye la cadena y Orientación Gerencial (Santaella, 2023). Son acciones que se organizan con la finalidad de obtener buenos resultados sistemáticos desarrollados por un equipo competente de profesionales o colaboradores dentro de una política institucional para satisfacer a los clientes.

la segunda dimensión viene hacer los recursos, que favorecen y garantizan la validez de los procesos en la organización; estos pueden ser capital humano o también recursos económicos para la inversión, destacando la importancia de estos recursos en el crecimiento, la rentabilidad y la productividad de la institución del estado (Pérez et. al., 2022).

Respecto a la tercera dimensión, políticas que viene hacer las normas que marchan como una línea de base para la gestión de sectores de actividades de empresa, estas normas que ya están determinadas funcionan uniformizando comportamientos ejecutando acciones con los integrantes de los diferentes sectores; es necesario definir políticas como reglas que norman compartimentos en la organización.

En cuanto a la segunda variable del estudio es el desempeño laboral, es importante conocer algunas teorías o aportes de grandes autores como: Cuello (2021) Hace mención a la Teoría de las Necesidades de Maslow o también llamada pirámide de Maslow, consiste en la identificación de escalones o niveles y en base a estos hallazgos priorizar las necesidades en el ambiente laboral empezando a clasificar de la sencilla a la más compleja que servirá para el cumplimiento de objetivos, esta pirámide cuenta con cinco andariveles.

El aporte de Jhon Stacey Adams, llamada teoría de la equidad de, citada por López, et., (2019) sustenta que el trabajador se desenvuelve en el ámbito laboral en relación con el trato que recibe de parte de los superiores y que pueden ser un buen trato o mal trato, el buen trato es constituye un elemento esencial y fundamental que mejora notablemente la interrelación del directivo y los trabajadores, se observan dos aspectos importantes el rendimiento laboral como retribución a la relación directa a la atención que reciben.

Según Marrugo (2012) quien cita la teoría de la expectativa de Vroom, quien menciona que es una excelente alternativa permanecer con una reciprocidad real entre el rendimiento y el desempeño que realiza el trabajador y su esfuerzo, de esta manera el desempeño laboral es bueno en relación al excelente esfuerzo realizado por el trabajador, si el trabajador no realiza un buen esfuerzo, el desempeño tendrá limitaciones.

Del mismo modo, Costales (2009) quien cita al “Modelo de Campbell” pretende introducir la psicología en el aspecto laboral y plantea la teoría del desempeño individual donde el rendimiento y la conducta laboral son sinónimos, y que repercuten positivamente en la organización laboral, quienes se pueden evaluar en función de cada uno de los trabajadores según la contribución de cada uno en el aspecto laboral de la sociedad y habita una relación con los objetivos organizacionales.

Para conocer la variable desempeño laboral, es necesario definir según Bohórquez (2007) existen colaboradores que brindan servicio a determinadas instituciones o empresas y por ende dan servicio a los clientes o usuarios en el caso de instituciones; se pretende que este servicio sea el de la mejor manera para cumplir y satisfacer a los usuarios; sin embargo, menciona que existen factores que contribuyen se utiliza para hacer lo siguiente: la disposición de resultados, relaciones interpersonales del equipo de colaboradores, iniciativa y trabajo en conjunto.

Al respecto, Sarmentero et al. (2023), define La ética laboral es el espíritu de la gestión del trabajo radicando que el nivel de desempeño de los colaboradores tiene una estrecha relación con el espíritu y el entusiasmo que

tienen los trabajadores dentro de la organización, también Rojas (2024), sustenta que el desempeño es un nivel de carácter colectivo y también individual y según el desempeño de los colaboradores la empresa encamina sus objetivos y productividad.

También, Olivera et al. (2021) definen al desempeño laboral como el atributo que tiene la persona para realizar diversas actividades y producir en pequeños espacios de tiempo con el mínimo esfuerzo sin descuidar la calidad del producto. Para Torres et al. (2021) refieren que es la destreza de la persona para realizar o asumir responsabilidades en el marco del contexto interno de la organización permitiendo de esta manera tener un buen nivel de rendimiento y satisfacer las necesidades de los resultados en el centro de trabajo; igualmente Cruzado y Alomia (2020) dicen que el trabajo es el resultado de todas las acciones, actividades e intervenciones de todos los trabajadores para conseguir los resultados que contribuyan a los objetivos de la institución.

La persona genera trabajo utilizando en el menor tiempo posible pretendiendo tener buenos resultados o produciendo de esta manera con poco esfuerzo y con la mejor calidad posible de tal manera que a todo este proceso o a la evaluación de integra del proceso y de las actuaciones del trabajador se llama desempeño laboral (Chiavenato, 2011).

En relación a la dimensión se tienen, la productividad, las actividades realizadas para alcanzar objetivos que suponen una planificación adecuada, uso correcto de tácticas y la postura en acción, (Cardona, 2022) hace mención a los a los logros como producto de un conjunto de actividades para el cumplimiento de metas, el esfuerzo se traduce en ganancias.

Respecto a la segunda dimensión, compromiso de actividades, los objetivos de la empresa es el producto del compromiso de los colaboradores, se nota en el esfuerzo que realizan día a día para mejorar sus funciones y por ende sus actividades estando dentro de un marco alineado por los procedimientos y metas establecidas por el centro laboral. Se destaca el compromiso que se expone en un ambiente laboral bueno impulsando un valor externo donde la competitividad valora el esfuerzo y promueve ofertas laborales respecto al

desempeño realizado en la empresa de origen. Son acciones corporativas en una gestión de forma, permite optimizar la operatividad dentro de los procesos en la organización (Arias, 2022).

El capital humano es la tercera dimensión que la institución cuenta con un valor primordial que es el recurso humano asignado de un conjunto de capacidades que permite ser competente; aportando de manera significativa en base a la innovación y talento de carácter competitivo contribuyendo en potenciar a la organización promoviendo un auto aceptación entre los miembros del equipo, este recurso genera un valioso capital que impacta de diversas manera para fortalecer las diversas áreas de la estructura de la organización posicionándolo en el mercado (Carrera, 2019).

II. METODOLOGÍA

Según Hernández y Mendoza, (2018) el tipo de indagación a realizar, cumple con los requisitos de una investigación básica, respecto al enfoque es de naturaleza cuantitativa ya que se coleccionarán datos estadísticos por medio de la aplicación de instrumentos al conjunto de la población del estudio; luego se evaluará la aprobación o el rechazo de las hipótesis planteadas, del mismo modo se pretende recopilar información para probar hipótesis por medio de la inferencia aplicando pruebas respecto al origen de los datos.

En relación al diseño, es relevante considerar que cumple con las características de un diseño no experimental, motivo que se va a ejecutar sin intervenir o manipular variables, en un contexto determinado para un posterior análisis, responde a características de corte transversal, el instrumento se aplicará en un solo momento, es de carácter descriptiva ya que se va analizar las variables según sus características propias, siendo esta investigación de nivel correlacional, buscando analizar la correlación de las variables a estudiar (Hernández et. al., 2019).

Respecto a la V1: gestión pública, que a su vez se define como varios procesos sistemáticos que son operados por los funcionarios quienes asumen responsabilidades asumiendo y conduciendo el uso correcto de recursos (Hegel, 2021). La eficiencia se da de tal manera que se utilicen adecuadamente los presupuestos financieros y físicos ya que el objetivo de la gestión pública es utilizar los recursos y alcanzar lo planificado en los organismos del estado; de tal forma se define operacionalmente la gestión pública con las dimensiones siguientes. D1: Gestión, D2: Procesos, D3: políticas, conteniendo 12 indicadores distribuidos de la siguiente manera. D1: Coordinación, designación, eficiencia, logro de objetivos; D2: secuencia administrativa oportuna, organización adecuada, funcionalidad oportuna; en la D3: Roles específicos, lineamientos adecuados, autorizaciones oportunas y un instrumento con 20 ítems con escala ordinal (CEPAL, 2024).

Según Bohórquez (2020); la V2: es el desempeño laboral que define como el compromiso de servidores o colaboradores quienes participan de las diversas

actividades ejecutando acciones para cumplir objetivos; se consideran las dimensiones siguientes, D1: Productividad, D2: Compromiso de actividades; D3: Capital humano; las dimensiones señaladas anteriormente cumplen con 09 indicadores; D1: la eficiencia de los trabajadores, la eficacia de los resultados, y el resultado; D2: sociedad, épocas, manera, jurisdicciones, D3: conocimiento, actitudes, competitividad, y un instrumento con 18 ítems para ser medidos con escala ordinal.

La población son sujetos con similares características, a quienes se les puede medir y observar en un contexto determinado y respecto a la información recolectada y presentada, se obtendrán conclusiones (Pereyra, 2020). La población está conformada por 72 individuos, que en la actualidad trabajan en una unidad de gestión educativa local.

Respecto a los criterios de inclusión, participaran todos los trabajadores con vínculo laboral vigente en todas las modalidades; en ese sentido, todos los individuos quienes prestan servicio en una UGEL de Madre de Dios y que se localizan distribuidos en todas las áreas administrativas tanto varones y mujeres.

Respecto a los Criterios de exclusión, Ningún trabajador será excluido en la investigación; sin embargo, no serán parte o excluidos, el personal practicante en diferentes carreras profesionales, por tanto, no forman parte de la investigación.

En relación a la muestra, según Lerma et al. (2021) manifiestan que es una tropa de personas como parte representante de una población seleccionado por medio de un proceso responsable. Con la finalidad de establecer la muestra y teniendo una población pequeña se determinó que los 72 individuos la población se convertiría en la muestra para este estudio cumpliendo las características de una muestra censal o intencionada porque responde interés del investigador.

La unidad de análisis que se empleará con los colaboradores de una UGEL de Madre de Dios, 2024, es cada integrante de la muestra, es decir un trabajador en este sentido se pretende apuntar de manera precisa la muestra que represente cuantitativamente el objetivo que se va evaluar Hernández et. al., 2019).

En relación a la técnica que se aplicó es la encuesta a los integrantes de la muestra o trabajadores de una unidad de gestión educativa local de Madre de Dios, 2024, así mismo se utilizara el cuestionario como instrumento para recaudar información por medio de datos mediante la escala de Likert con la finalidad de aplicar un cuestionario con 18 ítems para cada variable y con cinco alternativas de respuesta; consecutivamente para garantizar la validación que realizaron los expertos, en relación a la confiabilidad, según Hernández et al. (2014) quien afirma que la confiabilidad de un instrumento para recoger información con fines investigativas, viene hacer la sensatez que se da al instrumento a través de diferentes técnicas para verificar y corroborar que la información que posee el instrumento es totalmente confiable garantizando los objetivos de la investigación. Mediante el Alfa de Cronbach, coeficiente que permitió validar la confiabilidad y consistencia del instrumento, se administró a 20 trabajadores como piloto; después de la aplicación, se procesó la información que fue recolectada y los resultados que se mostraron fueron, confiabilidad de 0,913 V1 y 0,877 de la V2, de esta manera se determinó la confiabilidad y consistencia.

En la presente indagación se aplicará la variación para la GP y DL, de igual manera las Dimensiones; de tal manera que se va a considerar la baremación por medio de un cuestionario de 36 preguntas aplicada a toda la muestra 80 trabajadores públicos que calcularán las dos variables del trabajo de investigación. De otra parte, para el caso del cuestionario de las variable Gestión Pública y Desempeño Laboral con todas sus dimensiones se les suministró una puntuación de rangos con la finalidad de ser procesado por el programa estadístico SPSS V.27.0. Los efectos se mostrarían de acuerdo a la baremación de la GP y DL y sus dimensiones con rango de bajo, medio y alto

Para obtener los datos, se efectuará aplicando los instrumentos, a través de la obtención de datos, apuntando a cada variable de estudio, solicitando autorización al director de una UGEL de Tambopata, posteriormente se aplicó el instrumento, obteniendo datos y para procesar en la base de datos del programa estadístico SPSS V. 25.0.

Con la intención de realizar el análisis de la información recolectada, primeramente, se utilizará el programa SPSS V.25.0 un análisis descriptivo

presentando estos resultados mediante porcentajes a través de las tablas de frecuencias para ambas variables. El análisis estadístico, respecto a los hallazgos inferenciales se va realizar mediante la prueba de Kolmogorov- Smirnov además y para encontrar o contrastar la hipótesis por medio de un estadístico de Correlación de Spearman (RHO).

En relación a los aspectos éticos del estudio, aspecto importante está el código de la Universidad César Vallejo, Resolución de CU N 081-2024/UCV. Asimismo, reconocer el aporte de diferentes autores con citas y referencias según APA 4. De tal forma, los resultados que se reciban en el estudio se respeten con sinceridad por el investigador, y de igual manera las confiabilidades de sus respuestas van a salvaguardar la pertenencia intelectual de los colaboradores sobre autonomía y anonimato, a quienes se les aplicó la herramienta en la Administración Educativa Local de Madre de Dios, 2024. También, es primordial respetar los derechos de privacidad y confidencialidad; de esta manera, el estudio se realizará con claridad conservando en todo instante el aspecto ético de los involucrados (Álvarez, 2018).

III. RESULTADOS

Con el fin de conseguir los resultados pretendidos por la actual indagación, luego de obtener datos, estos fueron procesados, posteriormente se presenta la información en tablas de frecuencias y gráficos, luego se hallaron los resultados inferenciales para terminar con Rho Spearman, los resultados se presentan a continuación:

3.1. Resultados Descriptivo

Se presentan la siguiente tabla de frecuencia: El cual se presenta la primera Variable con sus dimensiones correspondientes:

Tabla 1

Frecuencia de la V: Gestión Pública y Dimensiones

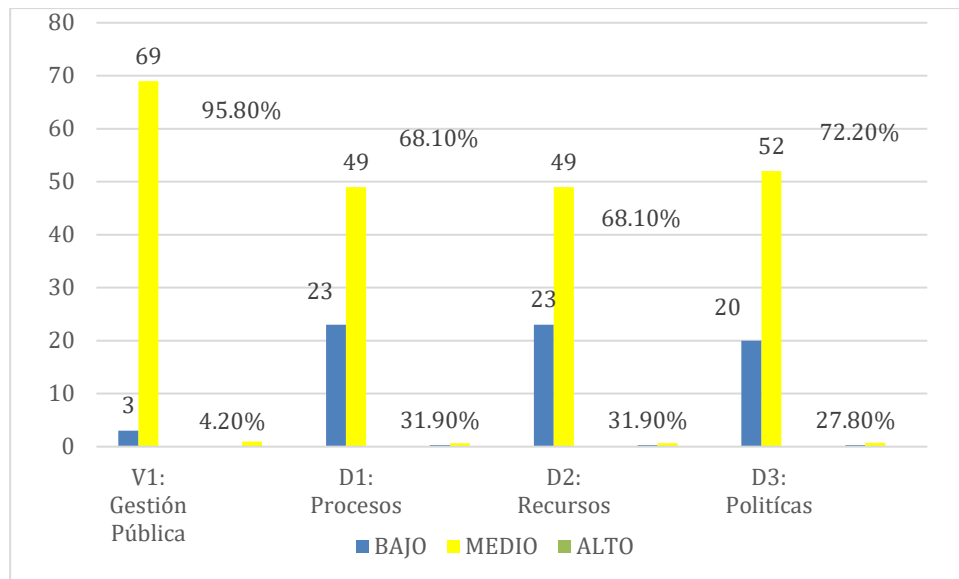
<i>Descripción de frecuencias de la V1: Dimensiones</i>								
Detalle	V1: Gestión Pública		D1: Procesos		D2: Recursos		D3: Políticas	
Rango	f1	%	f2	%	f3	%	f4	%
BAJO	3	4,20%	23	31,90%	23	31,90%	20	27,80%
MEDIO	69	95,80%	49	68,10%	49	68,10%	52	72,20%
ALTO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	72	100,00%	72	100,00%	72	100,00%	72	100,00%

Nota: Elaboración propia

La Tabla 1, Muestra resultados del análisis descriptivo de la V:GP, donde, el 95,80% alcanzó un nivel medio, solamente el 4,20% se encuentra en el nivel bajo y en el nivel alto se muestran resultados de 0,00%. Al mismo tiempo, en la dimensión Procesos y la dimensión Recursos, muestran valores iguales, en el nivel bajo el 31,90%, en el nivel medio muestra el 68,10% finalmente en la dimensión Políticas, se presenta que el 27,8% se encuentra en el nivel bajo, y en el nivel medio 72,20 no encontrándose resultados en el nivel alto 0,00%.

Figura 1

Descripción de la V:GP y Dimensiones



Nota: índice porcentual de la V1 y dimensiones.

Respecto a la Variable 2 y sus 3 dimensiones, tenemos:

Tabla 2

Frecuencias de la variable Desempeño Laboral y Dimensiones

<i>Descripción de frecuencias de la V2: Desempeño Laboral y sus Dimensiones</i>								
Detalle	V1: Desempeño Laboral		D1: Productividad		D2: Compromiso de Actividades		D3: Capital Humano	
Rango	f1	%	f2	%	f3	%	f4	%
BAJO	3	4,20%	28	38,90%	32	44,40%	27	37,50%
MEDIO	69	95,80%	44	61,10%	40	55,60%	45	62,50%
ALTO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	72	100,00%	80	100,00%	80	100,00%	80	100,00%

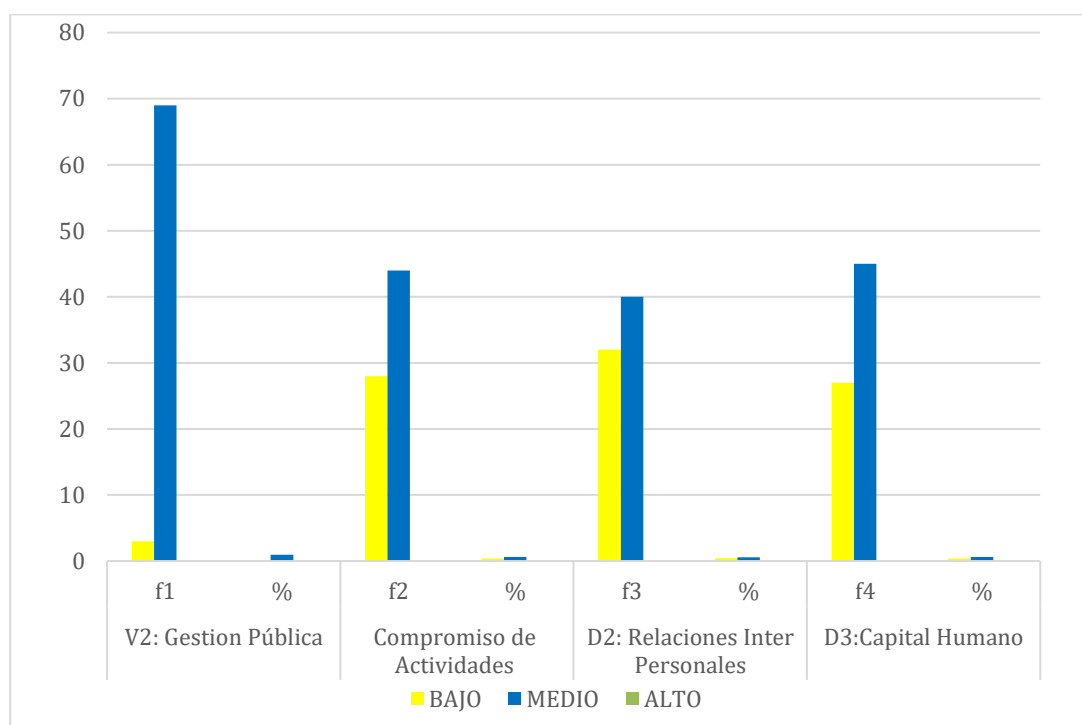
Nota: La figura da a conocer el índice porcentual de la V2 y dimensiones.

En la Tabla 2, se observa el análisis representativo de la variable Desempeño Laboral, mostrando los resultados siguientes: el de 95,80% obtuvo un nivel medio, el 4,20% obtuvo un nivel bajo y 0,00% en el nivel alto. De igual manera,

en la Dimensión Productividad, se presenta en el nivel bajo el 38,90%, en el nivel medio muestra el 61,10% y no se muestra resultados en el nivel alto. Por otro lado, en la Dimensión Compromisos de actividades se muestra que en el nivel bajo 44,4% y en el nivel medio se tiene 55,60%, finalmente en la tercera dimensión Capital humano, el 37,50% se muestra en el nivel bajo y el 62,50% en el nivel medio y 0,00% en el nivel alto.

Figura 2

Descripción de la Variable Desempeño Laboral y Dimensiones



Nota: Representa el índice porcentual de la V2 y dimensiones.

3.2. Resultados inferenciales

Con la finalidad de encontrar los resultados inferenciales, se cumplió con ejecutar la Prueba de Normalidad, con los datos que se obtuvieron se realizó la prueba de Kolmogorov Smirnov, debido a que la muestra fue de 80 trabajadores de una UGEL de la provincia de Tambopata.

Tabla 3

Prueba de normalidad de datos V1 y D2

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	Gl.	Sig.
Gestión pública	,080	72	,200
Desempeño Laboral	,117	72	,016

Nota: Base de datos obtenidos de las variables V1 y V2.

En la tabla 3, se rotulan datos que pertenecen a las variables GP y DL con un nivel de ,200 y ,016; por lo tanto, teniendo en consideración los datos mostrados, desempeñan una distribución de datos no normales, en este caso permite que se aplique una prueba estadística no paramétrica.

Para casos de ejecutar la prueba de hipótesis, es necesario conocer el nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, con una confianza de 95%, cuya decisión es:

Si p-valor < 0.05, se rechaza la H_0 , por consiguiente se acepta la Hipótesis de la investigación H_a .

la Hipótesis general de la investigación es:

H_0 . No Existe una relación significativa entre la Gestión Pública y el Desempeño Laboral.

H_G : Existe una relación significativa entre la Gestión Pública y el Desempeño Laboral.

Se presenta el cuadro de correlación de Spearman para la contratación de Hipótesis en la siguiente tabla:

Tabla 4*Resultados de la contrastación de la Hipótesis general*

	Gestión Pública y Desempeño Laboral
Coeficiente de correlación	,716
P-valor	,000

Nota: Base de datos obtenidos de V1 y V2.

En la tabla 4, se observan datos que fueron calculados mediante Rho Spearman, mostrando una correlación positiva de grado alto de 0.716 entre las dos variables; y una relación significativa con un p-valor de 0.000, el cual es menor al 0.05, en tal sentido se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 5*Resultados de contrastación de la Hipótesis específica H1*

	Gestión pública y la Dimensión Productividad
Coeficiente de correlación	,0340
P-valor	,003

Nota: Base de datos obtenidos de H1.

La tabla 5, muestra información sobre los datos calculados por el coeficiente de Rho Spearman, cuyos resultados muestran correlación positiva de grado bajo de 0.340 entre la V1 y D1; y una relación significativa con un p-valor de 0.003, el cual es menor al 0.05, rechazándose la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 6*Resultados de contrastación de la Hipótesis específica H2*

	Gestión pública y Dimensión Compromiso de actividades
Coeficiente de correlación	,0489
P-valor	,000

Nota: Base de datos obtenidos de H2.

Según la tabla 6, exhibe datos procesados por Rho Spearman, donde se muestra una correlación positiva de grado medio con 0.489 entre la V1 y D2; y una relación significativa con un p-valor de 0.021, el cual es menor al 0.05, de tal manera que se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la hipótesis de la investigación (Ha).

Tabla 7*Resultados de contrastación de la Hipótesis H3*

	Gestión Pública y D: Capital Humano
Coeficiente de correlación	,596
P-valor	,000

Nota: Base de datos obtenidos de H3.

Según la tabla 7, demuestra información real por medio de Rho Spearman, quien muestra una correlación positiva media de 0.596 entre las V1 y D3; y una relación significativa con un p-valor de 0.000, el cual es menor al 0.05, de tal manera que se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la hipótesis de la investigación (Ha).

IV. DISCUSIÓN

En la actual investigación y con el fin de poder encontrar si existe relación la variable de investigación es la administración pública y otras variables son el trabajo de compañeros de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, 2024; investigación que responde a la insuficiencia de corregir la gestión pública en las UGEL regionales ya que en la actualidad existen muchas dificultades en los resultados que se buscan alcanzar y que muchas veces no se cumplen con las propuestas electorales y los pobladores se ven rezagados con el mejoramiento de servicio básicos, entre otras obras que permiten mejorar el nivel de vida del poblador, en referencia a la segunda variable es menester manifestar que los funcionarios y trabajadores tienen diferentes dificultades en el desempeño de sus funciones; en este sentido es importante tener conocimiento de la relación que existe entre las dos variables.

Respecto al objetivo general, después de haber aplicado el coeficiente de Spearman, se observa 0,716 que permite conocer una correlación de alto grado entre las variables estudiadas, mientras que el p-valor fue de 0.000, existiendo una relación significativa de la GP en relación con el DL rechazando la H_0 y aceptando la H_a . Estos resultados son semejantes al hallazgo que encontró Barzola (2022), quien realizó una averiguación y después del procesamiento de la información determinó una relación positiva alta con 0,956, finaliza con una solicitud de un modelo funcional de la estructura organizativa, ideas para la formación del personal, apoyo y seguimiento profesional y una evaluación real del trabajo realizado; y de igual manera concuerdan con el aporte de Contreras (2023), quien encontró que la GP y el DL tienen un 0.734 de correlación y la significancia fue de 0.000, en tanto se menciona correlación positiva alta.

Sin embargo, estos resultados difieren con el aporte que realizaron, Castro y Vílchez (2023) quienes con la finalidad de fijar las relaciones que existe entre la gestión pública y el desempeño laboral, el 26% de trabajadores percibieron el nivel bajo, el 44% nivel medio y el 30% percibieron el nivel alto, en tal sentido, se observa relación directa y moderada correlación entre la gestión pública y el desempeño laboral 0.05, siendo el nivel de significancia 0.01, por esta razón se

recomendó la implementación de medidas con transparencia para mejorar procesos en los gobiernos locales.

Desde un punto de vista teórico, Alves (2021) menciona a teoría dos costes de transacción. de Williamson manifestando que existen alianzas estratégicas que la gestión pública debe de realizar con la finalidad de reducir costes, pendiendo tener mejores desempeños gracias a la implementación de estas alianzas y sin tener en cuenta la participación de manera individual. También, Solórzano-Vera & Vegas-Meléndez (2024) quienes proponen la teoría de la gestión pública integral y hacen relevancia que para una adecuada institucionalidad es significativo tener en cuenta la integralidad teniendo como pilares a la innovación e ejecución de soporte tecnológico, la contribución de la colectividad en la gestión cuenta con un modelo único de gobernabilidad y la seguridad de forjar un valor público.

En relación a la H1: luego del cálculo del coeficiente de Rho Spearman, muestran correlación positiva de grado bajo de 0.340 entre la GP y D1; y una relación significativa con un p-valor de 0.003, permitiendo rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a). Estos resultados tienen semejanza con el aporte que Herrera & Rosero (2024), con el propósito de conocer la gestión de un gobierno municipal, realizó una investigación donde luego procesar la información logró demostrar la existencia una relación de garo bajo y concluye que la no existe transparente debido a la participación de ciudadanos, pese al esfuerzo que realiza la institución para gestionar de manera transparente y promoviendo la innovación. Concluyendo como modelo débil en la gestión y con limitaciones en intervención de los ciudadanos, transparencia y organización.

Difieren con el aporte de Cuba (2023) quien con la intención de establecer en qué medida la modernización de la gestión tiene influencia en la productividad laboral, encontró como resultado que existe evidencias que la mayoría de trabajadores estatales aprecian que la variable que se denomina modernización de la gestión pública tiene un nivel muy alto encontrándose con un 52 %, también el 47,2 % considera con un nivel alto a la productividad; en este sentido la gestión pública moderna posee una influencia en la productividad laboral de una

institución del estado; también fortalece este aporte Tobar (2022), quien formalizó una exploración con el fin de tener conocimiento de la gestión municipal y el desempeño de los servidores, las deducciones igualaron, la existencia de variables que son responsables del desempeño laboral en servidores públicos municipales especialmente en la formación y comprensión del puesto donde labora finiquitando con el fortalecimiento de una política de habilidades operantes, recursos humanos, ilustraciones técnicas y gerenciales del total de trabajadores que son fundamentales para el desempeño de los colaboradores y el fortalecimiento de las capacidades profesionales.

De igual manera Rodríguez (2024), cumplió con realizar una investigación que pretendió razonar sobre qué impacto cumple la modernización de la gestión pública en la productividad laboral, los aportes que muestra que los trabajadores interiorizan a la modernización de la gestión pública que tiene un impacto significativo, con un 52,2% en el nivel muy alto y el 32,1% de los colaboradores evaluaron a la productividad laboral como alta, demostrando que la modernización de la gestión pública tiene influencia de manera positiva en relación a la productividad laboral.

El aporte de realizó Quintero (2017) quien tomando la propuesta que realizó Ramio para proponer la teoría de la organización y la administración pública, cuya propuesta se sustenta en un conjunto de elementos que tienen relación con la ayuda de canales para tener una comunicación eficiente; el estado tiene que implementar propuestas legales, económicas, políticas entre otras para crecer en relación a los servicios con eficiencia.

En relación a la H2. Luego del procesamiento de la información y de realizar el coeficiente de correlación de Rho Spearman, donde se muestra una correlación positiva de grado medio con 0.489 de GP y D2; y una relación con significancia con p-valor de 0.021, de tal manera se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis de la investigación (H_a); estos resultados tienen similitud con los estudios que realizó Cuba (2023), quien analizó al desempeño laboral logrando pronosticar que la efectividad en la gestión, encontrando como resultados que el desempeño laboral si pronostica la gestión pública; en tal

sentido es importante realizar acciones para con la finalidad de promover un ambiente laboral que aprecie y origine la excelencia en el desempeño; la gestión pública debe plantear mejoras en los procesos y en las actividades del sector, en el cual la planificación accede a optimizar recursos, involucramiento de políticas en ejecución; por tanto, el desempeño laboral es fundamental para optimar las políticas públicas en los gobiernos locales, especialmente en las instancias de gestión educativa descentralizada y de esta manera cumplir con los objetivos planteados.

Difieren con el aporte que realizó Rodríguez et al. (2024) quienes mencionan que la mayoría de los colaboradores observan que la GP posee un impacto significativo, con 52,2% de ellos estimando el nivel muy alto. Además, el 32,1% de colaboradores valoró la productividad con un nivel alto; esta pesquisa demuestra que la GP influye de manera positiva en la variable DL, resaltando la jerarquía de verificar habilidades para una GP y mejorar la eficiencia y la productividad.

Respecto a la H3: se muestra información proporcionada por el Rho Spearman, quien muestra una correlación positiva media de 0.596 entre las GP y D3; y una relación significativa con un p-valor de 0.000, procediendo a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se aceptar la hipótesis de la investigación (H_a). Estos resultados tienen similitud al aporte de Hernández y Hütt (2023), Quienes realizaron una investigación con el fin conocer como son las características de intervención del ciudadano en la participación del gobierno como gestión, los resultados encontrados determinaron que a moderada participación de la comunidad, el capital humano de la institución tiene un adecuado desempeño; pero la participación de los ciudadanos de ninguna manera garantiza una gestión pública satisfactoria por ser un patrón antiguo y que en la actualidad no es apropiado; de tal manera que la gestión pública debe de recurrir a modelos con alternativas modernas utilizando racionalmente recursos económicos y humanos con el fin de garantizar un gestión que responda a las necesidades actuales en este mundo globalizado.

Sin embargo, los resultados difieren según el aporte de Borbor (2024) intentó conocer la gestión que ejecutan los trabajadores de una empresa y trato de relacionar con el servicio al cliente, concluyendo que el horizonte de asistencia que ofrecen los trabajadores deben enfrentar retos e efectuar estrategias con la finalidad de mejorar del servicio, fortalecer el mejoramiento permanente, seguridad en la gestión, correcta evaluación del personal, proponer una buena atención al público, mejora de la calidad de los servicios prestados.

La investigación se desplegó con una metodología cuantitativa y un diseño descriptivo correlacional, se construyeron instrumentos uno para cada variable y se logró aplicar a la muestra; en el proceso investigativo se encontró algunas limitaciones en relación al acceso al personal a quienes se aplicó la encuesta, dificultades en búsqueda de información sobre todo con antecedentes internacionales; sin embargo lo rescatable en el aspecto de fortalezas fueron que se cumplió con lo propuesto, Se conoce el nivel y significancia de la relación entre las variables GP y DL de los empleados de la UGEL de Tambopata en Madre de Dios.

V. CONCLUSIONES

Primera. Se consiguió aseverar sobre una correlación positiva de grado alto y una relación con significancia de las dos variables gestión pública empleo de empleados en la Delegación Regional de Educación de Madre de Dios, 2024; El resultado de la aplicación de la correlación de Spearman fue 0,716., y el valor de significancia que fue de ,000, indicando el rechazo la H_0 y aceptando la H_a .

Segunda. Se ratificó la coexistencia de una correlación positiva baja y una relación significativa entre las variables estudiadas gestión pública y la dimensión orientación a resultados de los trabajadores que se muestran en una unidad de gestión educativa descentralizada con un coeficiente de correlación de ,340 y el p-valor de 0.003, rechazando de esta manera la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis de la investigación.

Tercera. Luego del proceso investigativo se pudo constatar que, si existe una correlación positiva entre variables estudiadas, con grado medio con correlación de 0,489 y con un p-valor de 0.21 entre las variables gestión pública y la dimensión relaciones interpersonales de los trabajadores de una UGEL, indicando la existencia de una relación significativa; indicando se acepta la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Cuarta. Luego del procesamiento de la información recolectada por medio de las herramientas que se utilizaron para ser aplicadas en el estudio, se corroboró mediante la correlación de Spearman que existe una correlación positiva de tipo media con ,596 y una relación significativa con un p-valor de ,000 entre la GP y la dimensión iniciativa y trabajo en equipo de los trabajadores de una UGEL de Madre de Dios, indicando que se rechaza la H_0 y por consiguiente se acepta la hipótesis de la presente investigación.

VI. RECOMENDACIONES

Primero. A los funcionarios, Directores, Jefes de las UGEL de Madre de Dios, se sugiere realizar alianzas estratégicas con otras organizaciones, ya que permitirán disminuir costos de las transacciones desempeñándose de tal manera que se obtengan resultados eficientes y que junto a otras estrategias se obtendrían logros sobresalientes en la gestión (Alves, 2021).

Segundo. Se recomienda a los trabajadores, Directores y Jefes de las unidades a participar de manera activa en los procesos como propuesta de un conjunto de elementos en la organización quienes se encuentran interaliadas entres si teniendo como un eje importante y transversal una buena comunicación de manera integral y aunado a otros aspectos como legales, económicos con la finalidad de lograr un crecimiento en la gestión y por ende que se tenga un buen desempeño de todos los colaboradores de la institución propuesta que realizo (Quintero, 2017).

Tercera. Se recomienda a los responsables de recursos humanos y trabajadores en las diversas áreas de la gestión pública, plantear una gestión pública basada en la integralidad teniendo como base a la innovación e implementación de tecnología, y que se apertura la participación de la sociedad civil racional y representativa de tal manera que la gestión que la institución tenga una propuesta única para implementar una gobernabilidad y tener confianza con el público objetivo y que este modelo contemple unas buenas prácticas de la gestión pública (Solórzano-Vera & Vegas-Meléndez, 2024).

Cuarta. Recomiendo a los dueños y encargados de personal de la UGEL. y a quienes hagan sus veces imprimir acciones para mejorar la productividad mediante iniciativa, innovación, capacitación, estrategias cooperativas con otras instituciones de tal manera que los resultados de la gestión tengan implicancia de manera positiva en la sociedad e impulsar investigaciones que tomen en cuenta estas variables y con mayor profundidad en el estudio de las dimensiones y llevarlo a otras realidades.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2016). Selección por competencias. Ediciones Granica SA.
<https://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/3136>
- Alonso García, Yuneisy, González Paris, Evelyn, & Castillo Coto, Ana Lilia. (2023). As variáveis-chave para um modelo de gestão pública participativa no caso de Cuba. *Cooperativismo y Desarrollo*, 11(1), . Epub 30 de abril de 2023. Recuperado en 19 de mayo de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2023000100003&lng=es&tlng=pt.
- Arias, A. (2022). la gestión de los procesos; Universidad Complutense de Madrid.
<https://www.ucm.es/portaldetransparencia/file/politica-de-gestion-documental>
- Barzola Zambrano, I. I. (2022). Modelo de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en una unidad pública de turismo-Ecuador. 2022.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101096>
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/134173>
- Borbor Villamar, X. A. (2024). Modelo de gestión pública para el servicio al cliente en una empresa distribuidora y comercializadora de energía eléctrica.
- Castro Hinojosa, M. C., & Vilchez Munive, L. J. (2023). Gestión pública y desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021. <https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/01/Articulo-CS24-Anita-J.pdf>
- Cuba-Díaz, E. L., & Cuba-Díaz, M. (2023). Desempeño laboral y gestión pública: Un análisis predictivo desde la perspectiva de los trabajadores peruanos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 342–357.
<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2797>
- Cuba, A. A. (2024). Modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho, 2023. *Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales*, 24, 127.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112692>

Bohórquez, V. (2009). El modelo de competencias laborales: Base para la gestión del talento humano en las organizaciones. Corporación Universidad de la Costa.

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/2839/El%20modelo%20de%20competencias%20laborales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.

https://www.researchgate.net/publication/354355829_La_motivacion_y_el_de_sempo_laboral_el_capital_humano_como_factor_clave_en_una_organizaci_on

Cafiel Cuello, Y. (2021). Reseña del libro Motivación y personalidad de Abraham Maslow (1991). *Ciencias Sociales Y Educación*, 10(20), 327-333.

<https://doi.org/10.22395/csye.v10n20a16>

Candel, M. J., Soler, M. I. & Meseguer de Pedro, M. (2014). Las competencias de Bartram como predictoras del desempeño en el sector del juego. *Universitas Psychologica*, 13(1), 207-215. doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.cbpd.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672014000100017

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

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://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAG_75ee9a034a60952698a7c7697c06342c

- Cardona, A. (2022), Qué es el estado de resultados y por qué importa para tu empresa. <https://rockcontent.com/es/blog/estado-de-resultados/>
- 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>
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2022), Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2022 (LC/PUB.2022/9-P/Rev.1), Santiago. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1f15f6f6-df99-409b-bfa1-b8f34a72d918/content>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones. Editorial McGrawHill, México. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>
- Contreras Fabian, E. Z. (2023). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121949>
- Costales, F. (2009). Teorías contemporáneas sobre rendimiento laboral individual. *Psicología y Organización*, 48, 121-147. <https://producciocientifica.uv.es/documentos/6532bf8ec0b4af7ce4e86d12?lang=gl>
- Cruzado, L., & Alomia, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado(1)*, 61 - 72. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/348143608_Desempeno_laboral_en_los_trabajadores_de_la_Municipalidad_de_Lince
- Escobedo García, C. L., & Quiñones Florín, M. M. (2020). Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos-agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16601>

- 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
- 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>
- 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-compone-importancia-etc/>
- Hernández, R. y Mendoza, P. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa y mixta. México: Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández et al., (2019). Metodología de la investigación (5ta Edición ed.). México, México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Herrera Araujo, E. T., & Rosero Calderón, D. A. (2024). Análisis de la Gestión Pública Ambiental y su influencia en el gobierno abierto del Municipio de Tulcán. UPEC. <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/2236>
- Hütt Herrera, H., & Hernández Cruz, O. (2023). La Participación Ciudadana: un nuevo paradigma en la gestión pública. Estudios De La Gestión: Revista Internacional De Administración, (15), 79–99. <https://doi.org/10.32719/25506641.2024.15.4> <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/3912>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. Educación, (Sexta). <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

- Jorge Alberto Álvarez Díaz (2018). Aspectos éticos de la nanotecnología en la atención a la salud. *Revista Iberoamericana De Bioética*, (16), 01–02. Recuperado a partir de <https://revistas.comillas.edu/index.php/bioetica- revista-iberoamericana/article/view/13498>
- López Chanes, F. J., Casique Guerrero, A., & Ferrer Guevara, J. (2019). La Satisfacción hacia el Trabajo. Un Análisis Basado en las Teorías de las Expectativas y de Equidad. *Administración Y Organizaciones*, 9(17), 117–134. Recuperado a partir de <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/249>
- Madero-Gómez, Sergio M., & Rodríguez-Delgado, Daniela Rachel. (2018). Relación entre las teorías X y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Marrugo, M. M., & Pérez Melendez, B. P. (2012). Análisis de la teoría de las expectativas de Victor Vroom en el centro de emprendimiento y desarrollo Pedro Romero" Cemprende". <http://eprints.rclis.org/25114/>
- 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 público del Perú y SNPER; https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/sectr_publico/proy_2024/PL_Presupuesto_SP_2024.pdf
- Nevado-Batalla Moreno, P. T. (2023). Política vs gestión pública: la tentación del abuso. *Colex*. <https://gredos.usal.es/handle/10366/152985>
- Noticias Andinas, (2020). Agencia Peruana de Noticias. *Revista Andina*, (párr. 12). <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-climalaboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Pérez, J. y Merino, M., (2022). Recursos Económicos. <https://definicion.de/recursos-economicos/>

- Pereyra, L. E. (Ed.). (2020). Metodología de la investigación. Klik.
https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n.html?id=x9s6EAAAQBAJ&redir_esc=y
- Olivera-Garay, Yuliana Janette, Leyva-Cubillas, Laura Lorena, & Napán-Yactayo, Ana Cecilia. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Epub August 00, 2021. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Quintero Castellanos, Carlos E. (2017). Gobernanza y teoría de las organizaciones. *Perfiles latinoamericanos*, 25(50), 39-57. <https://doi.org/10.18504/pl2550-003-2017>
- Rodriguez-Barboza, J. R. ., Vásquez-Pajuelo, L. ., Andrade-Díaz, E. M. ., Bartra-Rivero, K. R., Sánchez-Aguirre, F. de M. ., & Ruiz-Villavicencio, R.-E. . (2024). Evaluación de la Eficiencia de la Gestión Pública en la Productividad Laboral. *Revista InveCom / ISSN En línea: 2739-0063*, 4(2), 1–22. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10574091>
<https://www.revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3092>
- Rojas Chicchis, P. G. (2024). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en un estudio contable, 2023. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a31c26d1-f609-44ef-b054-087e32fcb6e5/content>
- 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.
- 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>
- Solórzano-Vera , S. ., & Vegas-Meléndez , H. . (2024). Gestión Pública Integral como Buena Praxis de la Gobernanza Institucional. Una Visión desde los Actores Sociales . 593 Digital Publisher CEIT, 9(1), 448-464. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2210>

- Sarmentero Bon, I., González, Y., Macías, B., & Columba, C. (2023). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/22169>
- Sullca Tapia, P. J. (2022). Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1234-1251. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2287
- Tobar Domínguez, E. R. (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Revista Enfoques*, 6(22), 146–155. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.132>
<https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/140>
- Teófilo Alves, M. A., Farias Moreira, V., & Vasconcelos Pereira, Y. (2021). Teoría del costo de transacción y elección de formas de ingresar al mercado internacional. *Contabilidad Y Negocios*, 16(31), 42-56. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202101.003>
- Torres, E., Coral, M., Fretel, N., & Ramírez, I. (enero - abril de 2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Revista de Investigación en Salud*, 4(10). Obtenido de <https://www.revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/76/226>
- Universidad Autónoma del Perú (2022): La gestión Pública, (párr.1). <https://www.autonoma.pe/comunidad/blogs/que-es-gestion-publica/>
- Yuquilema, J. C. P., Márquez, J. D. S., Nieto, L. E. B., & Romero, G. A. R. (2023). Innovación en la gestión pública y open government. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 8(9), 1219-1233. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9152564>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la Gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Tambopata, 2024?</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre la Gestión pública y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Tambopata, 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión pública y los compromisos de actividades de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Tambopata, 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión pública y el capital humano de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Tambopata, 2024?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación existe entre la Gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Tambopata, 2024</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la Gestión pública y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Tambopata, 2024</p> <p>Determinar la relación existe entre la gestión pública y los compromisos de actividades de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Tambopata, 2024</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión pública y el capital humano de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Tambopata, 2024</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación directa y significativa entre la Gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Tambopata, 2024</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación directa y significativa existe entre la Gestión pública y la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Tambopata, 2024</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la Gestión pública y los compromisos de actividades de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Tambopata, 2024</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la Gestión pública y el capital humano de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Tambopata, 2024</p>	<p>V1: Gestión Pública</p> <p>V2: Desempeño Laboral</p>	<p>✓ Procesos</p> <p>✓ Recursos</p> <p>✓ Políticas</p> <p>✓ Productividad</p> <p>✓ Compromiso de actividades</p> <p>Capital humano</p>	<p>Método: Hipotético-Deductivo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Población: 75 trabajadores</p> <p>Muestra: 75</p> <p>Técnicas e Instrumentos: V1: Cuestionario V2: Cuestionario</p> <p>Validez y confiabilidad: - Juicio de expertos - Alfa de Cronbach. Procesamiento de datos: Paquete estadístico SPSS 27</p> <p>Contrastación de Hipótesis: Rho Spearman</p>

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Gestión pública	Según, Hegel (2001) define a la gestión pública como un serie de procesos utilizados por profesionales sistemáticos que son operados por los funcionarios comprometidos con el uso racional de los recursos de una institución	Son la sanciones que el funcionario público realiza con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos dándole un uso adecuado a los recursos; de tal manera que se define operacionalmente con las dimensiones: gestión, procesos, políticas, recursos	Procesos	Disposición administrativa oportuna Organización adecuada Funcionalidad oportuna	1, 2, 3, 4, 5, 6	ordinal. Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Neutral (3) De acuerdo (4)	Bajo Medio Alto
			Recursos	Tiene los medios oportunamente Procede con sus labores adecuadamente	7, 8, 9, 10, 11, 12		
			Políticas	Roles específicos con frecuencia Posee lineamiento adecuados Disposición oportuna de autorizaciones	13, 14, 15, 16, 17, 18		
Desempeño laboral	Según, Chiavenato (2011) define al desempeño laboral como el cumplimiento que realizan os trabajadores participando en las diferentes actividades utilizando una diversidad de estrategias para obtener un resultado previsto.	Son todas las acciones que realiza el trabajador con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos por la institución, operacionalmente se define mediante las dimensiones siguiente: orientación a resultados, relaciones interpersonales; Iniciativa y trabajo en equipo	Productividad	Eficiencia Eficacia Resultado	1, 2, 3, 4, 5, 6	Totalmente de acuerdo (5)	
			Compromiso de actividades	Empresa Oportunidades Procedimiento	7, 8, 9, 10, 11, 12		
			Capital humano	Conocimiento Actitudes Competitividad	13, 14, 15, 16, 17, 18		

Instrumentos de recopilación de datos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN PÚBLICA

Con el debido respeto yo, Sr Troncoso Velásquez, Carlos Ernesto con Nro. DNI. estudiante de la escuela de Posgrado en la maestría de Gestión pública de la Universidad César Vallejo, para solicitar responda la encuesta con fines de investigación cuyo título: "Gestión Pública y el desempeño laboral, en una unidad de gestión educativa local de Tambopata, Madre de Dios 2024", información académica que se mantendrá en absoluta discreción.

Se agradece de antemano, sus respuestas en el cuestionario:

Instrucciones: Lea atentamente los ítems y responda, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Gestión Pública

Escala:

Totalmente de acuerdo: (TA) = 5

De acuerdo: (DA) = 4

Neutral: (N) = 3

En desacuerdo: (ED) = 2

Totalmente en desacuerdo: (TD) = 1

Ítems	1	2	3	4	5
V1. Gestión Pública.	TD	ED	N	DA	TA
Dimensión 1: Procesos					
1) ¿Son eficaces las gestiones tramitadas con fines de aprobación de proyectos?					
2) ¿Las actividades se realizan trabajando en equipo?					
3) ¿El GL tiene hecha una estructura orgánica de manera funcional?					
4) ¿Tienen en línea de tiempo las actividades programadas?					
5) ¿Tienen una estructura visual con las funciones de cada trabajador y según el puesto?					
6) ¿El municipio opera un sistema de control con flujo de ingreso y salida de los recursos?					
Dimensión 2: Recursos					
7) ¿El presupuesto se distribuye a todos los proyectos de manera parcial?					
8) ¿La inversión realizada por la municipalidad en los proyectos son sostenibles?					
9) ¿El presupuesto que proporciona el estado es aprovechado de la mejor manera?					
10) ¿La inversión en servicios básicos tienen buena supervisión?					
11) ¿UD. cree que la inversión realizada es rentable en las obras ejecutadas?					
12) ¿El municipio efectúa adquisición de insumos, materiales, entre otros teniendo en cuenta la calidad?					

Dimensión 3: Políticas					
13) ¿La UGEL tiene claro las metas y objetivos definidos?					
14) ¿El municipio aplica sus políticas institucionales en cuanto a la gestión pública?					
15) ¿La UGEL cumple con su plan de gobierno?					
16) ¿Considera que el servidor es asignado en las áreas de trabajo teniendo en cuenta su capacidad?					
17) ¿El GL cuenta con una política de análisis de costos y presupuestos para realizar adquisiciones?					
18) ¿El municipio cuenta con aliados estratégicos con la finalidad de recibir apoyo financiero para la ejecución de obras?					

Muchas gracias

Instrumentos de recopilación de datos

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Con el debido respeto yo, Sr Troncoso Velásquez, Carlos Ernesto, con Nro. DNI. estudiante de la escuela de Posgrado en la maestría de Gestión pública de la Universidad César Vallejo, para solicitar respuesta la encuesta con fines de investigación cuyo título: “Gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de gestión educativa local de Tambopata, Madre de Dios 2024”, información académica que se mantendrá en absoluta discreción.

Se agradece de antemano, sus respuestas en el cuestionario:

Instrucciones: Lea atentamente los ítems y responda, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Desempeño Laboral.	TD	ED	N	DA	TA
Dimensión 1: Productividad					
1) ¿Cree UD. Que el rendimiento laboral es eficiente?					
2) ¿Los trabajadores cumplen metas planteadas con eficiencia?					
3) ¿Los procesos que se ponen en operatividad en las obras se realizan con eficacia?					
4) ¿Cree UD. que cumple sus metas y objetivos de manera eficaz?					
5) ¿UD cree que cuándo se logran metas en el GL es por el esfuerzo de todos los trabajadores?					
6) ¿El Municipio evalúa permanentemente el rendimiento de los trabajadores sistemáticamente y cuantifica los resultados?					
Dimensión 2: Compromiso de actividades					
7) ¿Considera UD. que se cumplen con objetivos propuestos?					
8) ¿UD. cree que es más fructífero cuando trabajan ordenadamente en equipo?					
9) ¿La municipalidad por medio de sus políticas de trabajo tiene claro los objetivos institucionales?					
10) ¿la misión y visión están bien planteadas y elaborados con participación de todos?					
11) ¿La municipalidad cuenta con políticas de apoyo formativo a sus servidores?					
12) ¿UD cree que está en condiciones de ocupar algún cargo en base a la experiencia obtenida?					
Dimensión 3: Capital Humano					
13) ¿Considera UD. Que en el municipio se contrata a trabajadores competentes?					
14) ¿Los trabajadores de la municipalidad dan todo su conocimiento y esfuerzo profesional?					
15) ¿Cuánto satisfecho se encuentra al realizar sus actividades según sus funciones?					
16) ¿Cree UD. que tiene suficiente autoestima para desarrollar su trabajo?					
17) ¿Participa activamente en las actividades aportando colaborativamente en equipo?					
18) ¿Mantiene un liderazgo con capacidad de enfrentar a diversas situaciones en el trabajo?					

Muchas gracias

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	VILLEGAS CUBAS, JOSUE AUDIAS DNI 27427636
Grado profesional	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Educación
Institución donde labora	Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
DNI	27427636
Firma del experto:	

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)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestiono Pública
Autor (a):	Troncoso Velásquez, Carlos Ernesto
Objetivo:	Medir la variable Gestión Pública
Administración:	Trabajadores
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En una unidad de gestión educativa local
Dimensiones:	D1: Procesos , D2:Recursos, D3: Políticas
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Alto, Medio, Bajo
Cantidad de ítems:	18
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre competencia laboral elaborado por Troncoso Velásquez, Carlos Ernesto en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente. **4: Alto nivel, 3: Moderado nivel, 2: Bajo Nivel, 1: No cumple con el criterio**

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Pública

Definición de la variable: Gestión Pública

Según, Hegel (2001) define a la gestión pública como una serie de procesos utilizados por profesionales sistemáticos que son operados por los funcionarios comprometidos con el uso racional de los recursos de una institución

Dimensión 1: Procesos

Se centra agregado de artes activos, que hace mención a los procesos básicos involucrando a la gestión esencial en el marco y cumplimiento del objetivo primordial, razón clave como la producción y ventas o beneficio en la prestación de servicios, contribuyen en el compromiso de compensar las apariencias en los pobladores alineados a la misión de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición administrativa oportuna	1.	4	4	4	Alto nivel
	2.	4	4	4	Alto nivel
Organización adecuada	3.	4	4	4	Alto nivel
	4.	4	4	4	Alto nivel
Funcionalidad oportuna	5.	4	4	4	Alto nivel
	6.	4	4	4	Alto nivel

Dimensión 2: Recursos

Viene hacer los recursos, que favorecen y garantizan la validez de los procesos en la organización; estos pueden ser capital humano o también recursos económicos para la inversión, destacando la importancia de estos recursos en el crecimiento, la rentabilidad y la productividad de la institución del estado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiene los medios oportunamente	7.	4	4	4	Alto nivel
	8.	4	4	4	Alto nivel
	9.	4	4	4	Alto nivel
Procede con sus labores adecuadamente	10.	4	4	4	Alto nivel
	11.	4	4	4	Alto nivel
	12.	4	4	4	Alto nivel

Dimensión 3: Políticas

Políticas que viene hacer las normas que marchan como una línea de base para la gestión de sectores de actividades de empresa, estas normas que ya están determinadas funcionan uniformizando comportamientos ejecutando acciones con los integrantes de los diferentes sectores; es necesario definir políticas como reglas que norman compartimentos en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Roles específicos con frecuencia	13.	4	4	4	Alto nivel
	14.	4	4	4	Alto nivel
Posee lineamiento adecuados	15.	4	4	4	Alto nivel
	16.	4	4	4	Alto nivel
Disposición oportuna de autorizaciones	17.	4	4	4	Alto nivel
	18.	4	4	4	Alto nivel

Instrumento que mide la variable 01: desempeño Laboral

Definición de la variable: desempeño laboral

La persona genera trabajo utilizando en el menor tiempo posible pretendiendo tener buenos resultados o produciendo de esta manera con poco esfuerzo y con la mejor calidad posible de tal manera que a todo este proceso o a la evaluación de integra del proceso y de las actuaciones del trabajador se llama desempeño laboral

Dimensión 1: Productividad

La productividad, las actividades realizadas para alcanzar objetivos que suponen una planificación adecuada, uso correcto de estrategias y la puesta en marcha de las acciones, (Cardona, 2022) hace mención a los logros como producto de un conjunto de actividades para el cumplimiento de metas, el esfuerzo se traduce en ganancias, es relevante la eficiencia y eficiencia en el correcto fin de los recursos asignados para generar ganancias numéricas y medibles en base a rentabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	1.	4	4	4	Alto nivel
	2.	4	4	4	Alto nivel
Eficacia	3.	4	4	4	Alto nivel
	4.	4	4	4	Alto nivel
Resultado	5.	4	4	4	Alto nivel
	6.	4	4	4	Alto nivel

Dimensión 2: Compromiso de actividades

Compromiso de actividades, los objetivos de la empresa es el producto del compromiso de los colaboradores, se nota en el esfuerzo que realizan día a día para mejorar sus funciones y por ende sus actividades estando dentro de un marco alineado por los procedimientos y metas establecidas por el centro laboral.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empresa	7.	4	4	4	Alto nivel
	8.	4	4	4	Alto nivel
Oportunidades	9.	4	4	4	Alto nivel
	10.	4	4	4	Alto nivel
Procedimiento	11.	4	4	4	Alto nivel
	12.	4	4	4	Alto nivel

Dimensión 3: Capital Humano

la institución cuenta con un valor primordial que es el recurso humano asignado de un conjunto de capacidades que permite ser competente; aportando de manera significativa en base a la innovación y talento de carácter competitivo contribuyendo en potenciar a la organización promoviendo un auto aceptación entre los miembros del equipo, este recurso genera un valioso capital que impacta de diversas manera para fortalecer las diversas áreas de la estructura de la organización posicionándolo en el mercado

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	13.	4	4	4	Alto nivel
	14.	4	4	4	Alto nivel
Actitudes	15.	4	4	4	Alto nivel
	16.	4	4	4	Alto nivel
Competitividad	17.	4	4	4	Alto nivel
	18.	4	4	4	Alto nivel

2. Datos generales del Juez

Nombre del juez	GUEVARA DUAREZ, Manuel Felipe DNI: 40599776
Grado profesional	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Educación
Institución donde labora	Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
DNI	40599776
Firma del experto:	

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)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestiona Pública
Autor (a):	Troncoso Velásquez, Carlos Ernesto
Objetivo:	Medir la variable Gestión Pública
Administración:	Trabajadores
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En una unidad de gestión educativa local
Dimensiones:	D1: Procesos , D2:Recursos, D3: Políticas
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Alto, Medio, Bajo
Cantidad de ítems:	18
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre competencia laboral elaborado por Troncoso Velásquez, Carlos Ernesto en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente. **4: Alto nivel, 3: Moderado nivel, 2: Bajo Nivel, 1: No cumple con el criterio**

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Pública

Definición de la variable: Gestión Pública

Según, Hegel (2001) define a la gestión pública como una serie de procesos utilizados por profesionales sistemáticos que son operados por los funcionarios comprometidos con el uso racional de los recursos de una institución

Dimensión 1: Procesos

Se centra agregado de artes activos, que hace mención a los procesos básicos involucrando a la gestión esencial en el marco y cumplimiento del objetivo primordial, razón clave como la producción y ventas o beneficio en la prestación de servicios, contribuyen en el compromiso de compensar las apariencias en los pobladores alineados a la misión de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición administrativa oportuna	1.	4	4	4	Alto nivel
	2.	4	4	4	Alto nivel
Organización adecuada	3.	4	4	4	Alto nivel
	4.	4	4	4	Alto nivel
Funcionalidad oportuna	5.	4	4	4	Alto nivel
	6.	4	4	4	Alto nivel

Dimensión 2: Recursos

Viene hacer los recursos, que favorecen y garantizan la validez de los procesos en la organización; estos pueden ser capital humano o también recursos económicos para la inversión, destacando la importancia de estos recursos en el crecimiento, la rentabilidad y la productividad de la institución del estado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiene los medios oportunamente	7.	4	4	4	Alto nivel
	8.	4	4	4	Alto nivel
	9.	4	4	4	Alto nivel
Procede con sus labores adecuadamente	10.	4	4	4	Alto nivel
	11.	4	4	4	Alto nivel
	12.	4	4	4	Alto nivel

Dimensión 3: Políticas

Políticas que viene hacer las normas que marchan como una línea de base para la gestión de sectores de actividades de empresa, estas normas que ya están determinadas funcionan uniformizando comportamientos ejecutando acciones con los integrantes de los diferentes sectores; es necesario definir políticas como reglas que norman compartimentos en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Roles específicos con frecuencia	13.	4	4	4	Alto nivel
	14.	4	4	4	Alto nivel
Posee lineamiento adecuados	15.	4	4	4	Alto nivel
	16.	4	4	4	Alto nivel
Disposición oportuna de autorizaciones	17.	4	4	4	Alto nivel
	18.	4	4	4	Alto nivel

Instrumento que mide la variable 01: desempeño Laboral

Definición de la variable: desempeño laboral

La persona genera trabajo utilizando en el menor tiempo posible pretendiendo tener buenos resultados o produciendo de esta manera con poco esfuerzo y con la mejor calidad posible de tal manera que a todo este proceso o a la evaluación de integra del proceso y de las actuaciones del trabajador se llama desempeño laboral

Dimensión 1: Productividad

La productividad, las actividades realizadas para alcanzar objetivos que suponen una planificación adecuada, uso correcto de estrategias y la puesta en marcha de las acciones, (Cardona, 2022) hace mención a los a los logros como producto de un conjunto de actividades para el cumplimiento de metas, el esfuerzo se traduce en ganancias, es relevante la eficiencia y eficiencia en el correcto fin de los recursos asignados para generar ganancias numéricas y medibles en base a rentabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	1.	4	4	4	Alto nivel
	2.	4	4	4	Alto nivel
Eficacia	3.	4	4	4	Alto nivel
	4.	4	4	4	Alto nivel
Resultado	5.	4	4	4	Alto nivel
	6.	4	4	4	Alto nivel

Dimensión 2: Compromiso de actividades

Compromiso de actividades, los objetivos de la empresa es el producto del compromiso de los colaboradores, se nota en el esfuerzo que realizan día a día para mejorar sus funciones y por ende sus actividades estando dentro de un marco alineado por los procedimientos y metas establecidas por el centro laboral.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empresa	7.	4	4	4	Alto nivel
	8.	4	4	4	Alto nivel
Oportunidades	9.	4	4	4	Alto nivel
	10.	4	4	4	Alto nivel
Procedimiento	11.	4	4	4	Alto nivel
	12.	4	4	4	Alto nivel

Dimensión 3: Capital Humano

la institución cuenta con un valor primordial que es el recurso humano asignado de un conjunto de capacidades que permite ser competente; aportando de manera significativa en base a la innovación y talento de carácter competitivo contribuyendo en potenciar a la organización promoviendo un auto aceptación entre los miembros del equipo, este recurso genera un valioso capital que impacta de diversas manera para fortalecer las diversas áreas de la estructura de la organización posicionándolo en el mercado

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	13.	4	4	4	Alto nivel
	14.	4	4	4	Alto nivel
Actitudes	15.	4	4	4	Alto nivel
	16.	4	4	4	Alto nivel
Competitividad	17.	4	4	4	Alto nivel
	18.	4	4	4	Alto nivel

3. Datos generales del Juez

Nombre del juez	QUISPE LAYME, Wilian DNI: 43378537
Grado profesional	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Educación
Institución donde labora	Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
DNI	43378537
Firma del experto:	 Firma del Experto Informante.

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)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestiona Pública
Autor (a):	Troncoso Velásquez, Carlos Ernesto
Objetivo:	Medir la variable Gestión Pública
Administración:	Trabajadores
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En una unidad de gestión educativa local
Dimensiones:	D1: Procesos , D2:Recursos, D3: Políticas
Escala:	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.
Niveles o rango:	Alto, Medio, Bajo
Cantidad de ítems:	18
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre competencia laboral elaborado por Troncoso Velásquez, Carlos Ernesto en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente. **4: Alto nivel, 3: Moderado nivel, 2: Bajo Nivel, 1: No cumple con el criterio**

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Pública

Definición de la variable: Gestión Pública

Según, Hegel (2001) define a la gestión pública como una serie de procesos utilizados por profesionales sistemáticos que son operados por los funcionarios comprometidos con el uso racional de los recursos de una institución

Dimensión 1: Procesos

Se centra agregado de artes activos, que hace mención a los procesos básicos involucrando a la gestión esencial en el marco y cumplimiento del objetivo primordial, razón clave como la producción y ventas o beneficio en la prestación de servicios, contribuyen en el compromiso de compensar las apariencias en los pobladores alineados a la misión de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición administrativa oportuna	1.	4	4	4	Alto nivel
	2.	4	4	4	Alto nivel
Organización adecuada	3.	4	4	4	Alto nivel
	4.	4	4	4	Alto nivel
Funcionalidad oportuna	5.	4	4	4	Alto nivel
	6.	4	4	4	Alto nivel

Dimensión 2: Recursos

Viene hacer los recursos, que favorecen y garantizan la validez de los procesos en la organización; estos pueden ser capital humano o también recursos económicos para la inversión, destacando la importancia de estos recursos en el crecimiento, la rentabilidad y la productividad de la institución del estado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiene los medios oportunamente	7.	4	4	4	Alto nivel
	8.	4	4	4	Alto nivel
	9.	4	4	4	Alto nivel
Procede con sus labores adecuadamente	10.	4	4	4	Alto nivel
	11.	4	4	4	Alto nivel
	12.	4	4	4	Alto nivel

Dimensión 3: Políticas

Políticas que viene hacer las normas que marchan como una línea de base para la gestión de sectores de actividades de empresa, estas normas que ya están determinadas funcionan uniformizando comportamientos ejecutando acciones con los integrantes de los diferentes sectores; es necesario definir políticas como reglas que norman compartimentos en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Roles específicos con frecuencia	13.	4	4	4	Alto nivel
	14.	4	4	4	Alto nivel
Posee lineamiento adecuados	15.	4	4	4	Alto nivel
	16.	4	4	4	Alto nivel
Disposición oportuna de autorizaciones	17.	4	4	4	Alto nivel
	18.	4	4	4	Alto nivel

Instrumento que mide la variable 01: desempeño Laboral

Definición de la variable: desempeño laboral

La persona genera trabajo utilizando en el menor tiempo posible pretendiendo tener buenos resultados o produciendo de esta manera con poco esfuerzo y con la mejor calidad posible de tal manera que a todo este proceso o a la evaluación de integra del proceso y de las actuaciones del trabajador se llama desempeño laboral

Dimensión 1: Productividad

La productividad, las actividades realizadas para alcanzar objetivos que suponen una planificación adecuada, uso correcto de estrategias y la puesta en marcha de las acciones, (Cardona, 2022) hace mención a los logros como producto de un conjunto de actividades para el cumplimiento de metas, el esfuerzo se traduce en ganancias, es relevante la eficiencia y eficiencia en el correcto fin de los recursos asignados para generar ganancias numéricas y medibles en base a rentabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	1.	4	4	4	Alto nivel
	2.	4	4	4	Alto nivel
Eficacia	3.	4	4	4	Alto nivel
	4.	4	4	4	Alto nivel
Resultado	5.	4	4	4	Alto nivel
	6.	4	4	4	Alto nivel

Dimensión 2: Compromiso de actividades

Compromiso de actividades, los objetivos de la empresa es el producto del compromiso de los colaboradores, se nota en el esfuerzo que realizan día a día para mejorar sus funciones y por ende sus actividades estando dentro de un marco alineado por los procedimientos y metas establecidas por el centro laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empresa	7.	4	4	4	Alto nivel
	8.	4	4	4	Alto nivel
Oportunidades	9.	4	4	4	Alto nivel
	10.	4	4	4	Alto nivel
Procedimiento	11.	4	4	4	Alto nivel
	12.	4	4	4	Alto nivel

Dimensión 3: Capital Humano

La institución cuenta con un valor primordial que es el recurso humano asignado de un conjunto de capacidades que permite ser competente; aportando de manera significativa en base a la innovación y talento de carácter competitivo contribuyendo en potenciar a la organización promoviendo un auto aceptación entre los miembros del equipo, este recurso genera un valioso capital que impacta de diversas maneras para fortalecer las diversas áreas de la estructura de la organización posicionándolo en el mercado

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	13.	4	4	4	Alto nivel
	14.	4	4	4	Alto nivel
Actitudes	15.	4	4	4	Alto nivel
	16.	4	4	4	Alto nivel
Competitividad	17.	4	4	4	Alto nivel
	18.	4	4	4	Alto nivel

Análisis de confiabilidad del Instrumento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	20

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	20

Ficha técnica del instrumento

Instrumento para la investigación.

Título:	Gestión Pública y Desempeño Laboral de trabajadores de una Unidad de gestión educativa local de Madre de Dios, 2024
Autor:	Carlos Ernesto Troncoso Velásquez
Variable 1:	a) Gestión Pública
Dimensiones	a) Procesos b) Recursos c) Políticas
Variable 2:	a) Desempeño Laboral
Dimensiones	a) Orientación a resultados b) Relaciones inter personales c) Iniciativa y trabajo en equipo
Objetivo:	a) Conocer la opinión de los trabajadores de una unidad de gestión educativa local
Población de aplicación	Trabajadores de una unidad de gestión educativa local de Tambopata
Validez y confiabilidad	Por expertos y alfa de Cronbach
Ítems	18 y 18
Varemos	5,4,3,2,1
Tiempo de aplicación	30 minutos

Nota: Elaboración propia.

Base de datos de la Variable Gestión Pública

Nº	Procesos						Recursos						Políticas						V1	D1	D2	D3
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18				
1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	1	3	2	3	42	14	14	14	
2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	40	14	14	12	
3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	33	12	11	10	
4	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	41	13	13	15	
5	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	33	10	12	11	
6	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	1	3	3	3	2	1	3	42	14	13	15	
7	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	46	12	17	17	
8	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	1	41	15	14	12	
9	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	40	14	13	13	
10	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	43	14	13	16	
11	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	1	1	3	3	2	42	15	15	12	
12	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	45	11	17	17	
13	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	3	39	14	13	12	
14	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	1	42	13	14	15	
15	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	47	17	15	15	
16	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	40	13	13	14	
17	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	44	15	14	15	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	37	12	14	11	
19	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	38	13	12	13	
20	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	46	14	16	16	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	39	12	13	14	
22	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	41	12	15	14	
23	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	35	13	11	11	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	49	18	15	16	
25	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	44	17	12	15	
26	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	46	17	14	15	
27	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	46	15	15	16	
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	48	18	16	14	
29	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	46	15	15	16	
30	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	43	12	16	15	
31	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	1	3	2	41	16	13	12	
32	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	46	15	15	16	
33	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	44	16	14	14	
34	3	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	37	14	11	12	
35	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	39	13	12	14	
36	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	40	13	14	13	
37	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	42	17	10	15	

DATOS: BAREMOS-NIVELES Y RANGOS

Escala y Valores	
Totalmente en Desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
De Acuerdo	3
Totalmente De Acuerdo	4

DIMENSIONES DE LA VARIABLE: COMPETENCIA PROFESIONAL

D1:Procesos	6 Items
D2:Recursos	6 Items
D3:Políticas	6 Items
V1: Gestion Publica	18 Items

Variable y Dimensiones:	Nivel y Rango		
	Baja	Medio	Alta
V1: Gestion Publica	18-24	25-33	34-42
D1	6-12	13-19	20-24
D2	6-12	13-19	20-24
D3	6-12	13-19	20-24

	Variable	D = 1	D=2	D=3
Valor maxima	72	24	24	24
Valor minima	18	6	6	6

Rango	54	18	18	18
Amplitud (Intervalo)	18	6	6	6
Valor Entero	18	6	6	6
Cantidad de Niveles	3	3	3	3

Base de datos de la Variable Desempeño laboral

Nº	Productividad						Compromisos de Actividades						Capital Humano						V1	D1	D2	D3
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18				
1	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	1	3	2	3	41	14	14	13	
2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	37	12	13	12	
3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	32	11	11	10	
4	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	39	12	13	14	
5	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	32	10	11	11	
6	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	2	1	3	38	13	11	14	
7	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	39	12	14	13	
8	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	36	13	12	11	
9	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	40	14	13	13	
10	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	41	13	12	16	
11	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	38	14	12	12	
12	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	40	11	15	14	
13	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	3	39	14	13	12	
14	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	1	42	13	14	15	
15	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	42	15	14	13	
16	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	38	13	13	12	
17	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	39	13	13	13	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	36	12	13	11	
19	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	37	13	12	12	
20	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	43	14	15	14	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	39	12	13	14	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	38	12	13	13	
23	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	35	13	11	11	
24	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	41	13	14	14	
25	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	40	13	12	15	
26	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	39	13	11	15	
27	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	40	13	13	14	
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	47	18	15	14	
29	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	42	12	14	16	
30	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	43	12	16	15	
31	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	3	2	40	15	13	12	
32	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	1	42	14	13	15	
33	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	43	15	14	14	
34	3	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	36	13	11	12	
35	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	39	13	12	14	
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	39	12	14	13	
37	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3	42	17	10	15	

DATOS: BAREMOS-NIVELES Y RANGOS

Escala y Valores	
Totalmente en Desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
De Acuerdo	3
Totalmente De Acuerdo	4

MISIONES DE LA VARIABLE: COMPETENCIA PROFESIONAL

D1: Productividad	6 Items
D2: Compromiso de Actividades	6 Items
D3: Capital Humano	6 Items
V1: Desempeño Laboral	18 Items

Variable y Dimensiones	Nivelar y Rangar		
	Baja	Media	Alta
V1: Desempeño Laboral	18-24	25-53	54-72
D1	6-12	13-19	20-24
D2	6-12	13-19	20-24
D3	6-12	13-19	20-24

Variable	D = 1	D=2	D=3
Valor maxima	72	24	24
Valor minima	18	6	6

Rango	54	18	18	18
Amplitud (Intervalo)	18	6	6	6
Valor Entero	18	6	6	6
Cantidad de Niveles	3	3	3	3

Resultados Descriptivos

Gestion_Publica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	4,2	4,2	4,2
	Medio	69	95,8	95,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	31,9	31,9	31,9
	Medio	49	68,1	68,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	31,9	31,9	31,9
	Medio	49	68,1	68,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Políticas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	27,8	27,8	27,8
	Medio	52	72,2	72,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Desempeño_Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	4,2	4,2	4,2
	Medio	69	95,8	95,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	38,9	38,9	38,9
	Medio	44	61,1	61,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Compromisos_de_Actividas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	44,4	44,4	44,4
	Medio	40	55,6	55,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Capital_Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	37,5	37,5	37,5
	Medio	45	62,5	62,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Prueba de normalidad

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestion_Publica	72	100,0%	0	0,0%	72	100,0%
Desempeño_Laboral	72	100,0%	0	0,0%	72	100,0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestion_Publica	,080	72	,200 [*]	,978	72	,246
Desempeño_Laboral	,117	72	,016	,977	72	,202

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestion_Publica	72	100,0%	0	0,0%	72	100,0%
Desempeño_Laboral	72	100,0%	0	0,0%	72	100,0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestion_Publica	,080	72	,200 [*]	,978	72	,246
Desempeño_Laboral	,117	72	,016	,977	72	,202

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de Hipotesis

Correlaciones

			Gestión Pública	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestion_Publica	Coeficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Correlaciones

			Gestion_Publica	Productividad
Rho de Spearman	Gestion_Publica	Coeficiente de correlación	1,000	,340**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	72	72
	Productividad	Coeficiente de correlación	,340**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	72	72

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

Correlaciones

			Gestion_Publica	Compromiso_de _Actividades
Rho de Spearman	Gestion_Publica	Coeficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Compromiso_de_Actividades	Coeficiente de correlación	,489**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Correlaciones

			Gestion_Publica	Capital_Humano
Rho de Spearman	Gestion_Publica	Coeficiente de correlación	1,000	,596**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Capital_Humano	Coeficiente de correlación	,596**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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



Solicitud de autorización para aplicar un instrumento con fines de investigación

Puerto Maldonado, 02 de julio de 2024

Señor: Dr. Josue Audias Villegas Cubas
Director de la Ugel Tambopata

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que, dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos/ para la obtención de mi grado académico de maestro.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda aplicar un instrumento de investigación en su representada y recoger información necesaria para poder realizar la investigación titulada: "Gestión Pública y el desempeño laboral de los servidores públicos de una UGEL de Madre de Dios, Madre de Dios 2024" en dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución.

Se adjunta el Oficio autorizando el uso de información en caso se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada.

- Agradeciendo anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración, la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Troncoso Velásquez, Carlos Ernesto
DNI: 71215282

MINISTERIO DE EDUCACIÓN	
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	
MUNICIPIO DE TAMBOPATA	
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	
MUNICIPIO DE PARTES	
Exp. N°	6391 Folio 2
Fecha	04 JUL. 2024
Hora	12:16 Firma



Gobierno Regional de
Madre de Dios

Dirección Regional de
Educación

Dirección de Gestión
Pedagógica



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS
HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"

Puerto Maldonado, 05 de julio del 2024

OFICIO N° 0223 - 2024 - GOREMAD/DRE-MDD/D-UGEL-TAMB

Señores: **Carlos Ernesto, Troncoso Velasquez**
Presente. –

Asunto : **AUTORIZA APLICACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION**

Es grato dirigirme a usted a nombre de la UGEL Tambopata, con la finalidad de saludarle cordialmente y al mismo tiempo AUTORIZAR la aplicación del Instrumento para realizar la investigación denominada **Gestión pública y el Desempeño laboral de trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de Madre de Dios, 2024**

Es digno de reconocer el esfuerzo que se realiza para producir conocimiento generando aporte a la población.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Gobierno Regional Madre de Dios
Dirección Regional de Educación
Unidad de Gestión Educativa Local Tambopata

Dr. Josué Andras VILLEGAS CUBAS
DIRECTOR UGEL TAMBOPATA