



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Modernización de la gestión pública y rendimiento laboral  
en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020**

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

**AUTOR:**

Castro Maslucán, José Daniel (ORCID: 0000-0001-5430-3400)

**ASESOR:**

Mgr. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

## Dedicatoria

A mis padres, que desde el más allá, iluminan mi camino, permitiendo mantenerme saludable y poder cumplir con los proyectos personales que me propongo. A mis familiares y amigos que me dan ánimo constantemente para seguir realizándome como persona.

José Daniel

## Agradecimiento

A los profesores y compañeros de la maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo, quienes con su experiencia dieron sustento a la concepción del ciudadano digno, precepto que se plasma en la presente investigación, y de una manera muy especial al profesor de investigación quien con dedicación y esfuerzo supo conducir el desarrollo de la presente tesis. A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bongará distrito de Jumbilla.

El autor

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>14</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. .	19
3.5. Procedimientos .....	22
3.6. Métodos de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>24</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>29</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>33</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>34</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>41</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de rendimiento laboral de los objetivos en la Municipalidad de Bogará..	25
Tabla 2. Dimensiones de modernización con menor relación en rendimiento laboral. ..	26
Tabla 3. Cálculo del coeficiente de correlación Rho Spearman. ....	27
Tabla 4. Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman. ....	28

## Índice de figuras

Figura 1. Modernización de la gestión pública en la Municipalidad de Bongará, 2020.. 24

## Resumen

El objetivo de estudio, fue determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020, el tipo de investigación fue básica, cuyo diseño fue no experimental, transversal, descriptiva correlacional, la población estuvo constituido por 38 trabajadores, la muestra es de 32 elementos, utilizando el muestreo por conveniencia la técnica para la recolección de datos fueron la encuesta, permitiendo elaborar los cuestionarios. Los resultados de la investigación demuestran que el nivel de la Modernización de la gestión pública fue evaluado en un 59.39% lo califica como regular, 21.88%, lo considera como buena y un 18.75% manifiesta que es mala, de la misma manera el nivel de rendimiento laboral fue medido en de 62.50 % medio, el 21.90%, bueno y 15.60% baja. Las dimensiones que presentan menor relación con la modernización de la gestión pública planeamiento estratégico y sistema de información. La investigación concluyó determinando que existe relación con un Rh de Speaman de 0.166 equivalente a una correlación positiva muy baja y con 0.377 de significación bilateral lo que demuestra que los resultados son significativos.

Palabra claves: Modernización de la gestión pública, rendimiento laboral, planeamiento estratégico, sistema de información, ciudadanía.

## Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between the modernization of public management and job performance in the Provincial Municipality of Bongará, 2020, the type of research was basic, whose design was non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational, the population was made up of 38 workers, the sample consists of 32 elements, using the convenience sampling technique for data collection was the survey, allowing the preparation of questionnaires. The results of the investigation show that the level of Modernization of public management was evaluated by 59.39%, qualify it as regular, 21.88% consider it as good and 18.75% state that it is bad, in the same way the level of Work performance was measured at 62.50% medium, 21.90% good and 15.60% low. The dimensions that present less relation with the modernization of the public management, strategic planning and information system. The investigation concluded by determining that there is a relationship with a Spearman Rh of 0.166, equivalent to a very low positive correlation and with 0.377 of bilateral significance, which shows that the results are significant.

Keywords: Modernization of public management, job performance, strategic planning, information system, citizenship.



## I. INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas que se ha generalizado en todo el mundo es el mal estar de los pobladores quienes buscan en sus gobernantes decisiones que puedan ayudar a solucionar las demandas de los ciudadanos con mayores exigencias, funcionarios que atiendan a las necesidades y demandas de los pobladores para que puedan ejercer su ciudadanía plena. Lo que nos demuestra que la carencia de un gobierno eficiente en el mundo es una necesidad que hay que coberturar con estrategias, decisiones políticas de cara al ciudadano. Aun los países que han desarrollado una economía estable, obteniendo ingresos per cápita para cubrir las necesidades principales bajo regímenes igualitarios sus ciudadanos se encuentran descontento desean tener otro modelo de gobierno que les permita ser liberales. Por lo que se busca a nivel mundial modernizar el estado con un gobierno democrático como supranacional que diseñe políticas legitimadas en la cual el ciudadano se siente que es parte de las decisiones del estado ejerciendo su libre deseo de vivir en un país que se respeten el pleno derecho. Actos que le permitirá involucrarse desde su espacio en la construcción de un país más justo.

Los problemas de los pobladores u organismos latino americanos, en cuanto a satisfacer las necesidades que aquejan a la persona, entes e instituciones públicas se evidencia en los reclamos que presentan a los gobernantes a través de organizaciones gremiales o de manera personal. Las medidas populistas como leyes que afectan el futuro económico de sus ciudadanos en el caso de los derechos de los jubilados a través de las administradoras han causado mal estar en los países como Chile, Perú, entre otros, es preciso hacer hincapié que la corrupción en las Municipalidades como el caso de Iquique en Chile que existían trabajadores que no tenían ninguna relación con la entidad o estaban muertos tal como lo indica la Contraloría General de la República. (Carrillo, B. y Guevara, W. 2017). Estos hechos demuestran que el sistema estuvo mal diseñado o fue alterado para apetitos personales o de grupos de poder. Por lo que la población exige políticas de gobiernos que aseguren un futuro digno de sus compatriotas. Todos estos actos merecen ser tratados para asumir compromisos serios como región para revertir estas concepciones del ciudadano a través de una gestión moderna.

El Perú, según los evaluadores latino americanos, como uno de los países que ha demostrado un crecimiento sostenible en materia económica en los diez últimos años nos ha permitido avanzar como país en infraestructura vial y vivienda. (OEA,2014). Estas políticas no se corrobora con políticas de gobierno que generen bienestar en la mayoría de los ciudadanos porque el estado no ha modernizado su política de gobierno, continúa siendo un representante burocrático, con escasa o nula transparencia, ciudadanos que prefieren no realizar trámites porque demora demasiado tiempo y por otro lado existe la percepción que no se cumplen las normas en el Perú, en consecuencia con trámites engorrosos la forma de agilizar es a través de la corrupción, no se ha emprendido una política de capacitación a los funcionarios que realizan labor pública en capacitar adecuadamente en función a sus perfiles de puestos de trabajo si se ha ejecutado no ha existido un empoderamiento de los actos funcionales. Por ello, López y Huamán (2016) confirman que la imposición de modelos de gestión sin mayor análisis convierte al servidor en un ignorante especializado. En consecuencia, se necesita mejorar la cultura de la gestión pública.

La región de Amazonas los pobladores se quejan de la mala atención de los funcionarios, los servicios de agua no realizan un mantenimiento sanitario adecuado ni existe un control del consumo de este líquido elemento, las obras realizadas por los funcionarios de turnos son de mala calidad porque no utilizan materiales de acuerdo a los estudios realizados especialmente en los de conservación dejando una sensación en la población como no se reclama hacen lo que quieren. Otro de los aspectos a mencionar es la falta de participación en las actividades ediles porque no tienen población se ven afectados por los ciudadanos que solo llegan a sufragar cada campaña política y no viven en el lugar. Por lo que Casiano y Cueva. (2020). encuentran baja aceptación y confianza en cuanto a los servicios que brinda la Municipalidad de Chachapoyas. También para Comeca Puerta, S. A. (2019). Existen problemas de planificación estratégica y operacional en los estudios realizados en Lonya Grande-Amazonas. En tal sentido requiere cambiar la forma de atención a un total de 379 384 habitantes, según el INEI. (2018). Por consiguiente, el funcionario debe cambiar su forma de atención, mejorando la confianza en los ciudadanos.

En la actualidad en la población de Bongará, en el distrito de Jazán, la planificación es ineficiente para realizar actividades administrativas, escasa implementación de los sistemas de información escasa implementación no hay la apertura a los gobiernos abiertos Según (Daza, 2017). Del mismo modo en la Provincia de Bongará no se realiza la participación ciudadana teniendo en cuenta los lineamientos del Invirte – PE. La institución no cuenta con documentos de gestión por deficiencia económicas y de capacitación para su elaboración. Ello nos lleva a pensar que la administración de la Municipalidad no sigue un horizonte claro que guíe la gestión administrativa de forma interrelacionada con los Planes estratégicos multisectoriales tan poco están articulados a los lineamientos técnicos establecidos por (CEPLAN 2019). Otro de los aspectos es que no existe documentos que plasmen las estrategias institucionales, no cuenta con una visión y una misión que oriente hacia el involucramiento, la labor que realiza el personal dentro de la institución lo hacen por necesidad inmediata o consignas de los jefes de área, en tal sentido, es difícil poder medir el rendimiento de los trabajadores tanto en forma de metas o compromisos. Motivo por el cual nos proponemos a investigar.

En base a lo expuesto es necesario formular los problemas materia de indagación. ¿Cuál es la relación entre modernización de la gestión pública y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020? Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de la modernización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020? ¿Cuál es el nivel del rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020? ¿Cuáles de las dimensiones de la modernización de la gestión pública tienen menor relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020?

Justificación de la investigación se sustenta sobre la base de medir el desempeño de las instituciones públicas y los actores que en ella intervienen brindando un servicio eficiente y eficaz teniendo como principal beneficiario al ciudadano. La justificación por conveniencias nos permitirá identificar las necesidades de la Municipalidad para aportar instrumentos de gestión que permitan utilizar como herramientas para evaluar el desempeño del personal y su repercusión en el cumplimiento de metas de la institución

para el beneficio de la Municipalidad. La Justificación relevancia social nos permitirá demostrar los resultados e impactos que se considera como valor público porque además del bien o servicio se genera un valor de ciudadano satisfecho. La Justificación valor teórico, en la investigación, tiene de sustento la modernización de la gestión pública, con miras a poner en funcionamiento el plan estratégico nacional en la gestión municipal los mismos que reciben orientaciones para su desarrollo institucional centrada en los resultados, de cara al ciudadano, utilizando la información para rendir cuenta a los pobladores. (SGP-PCM.2021). En cuanto a rendimiento laboral se sostiene en aquellos encargados de la gestión y los servidores públicos con el objeto de que alcancen mayores resultados en su función personal y organizacional. Así, como vincularse al servicio civil meritocrático que les permita mejor su desempeño. (SERVIR-PE, 2018). En la Justificación implicancia práctica se aportará instrumentos que permitan medir en qué nivel de modernidad se encuentran, así como del rendimiento laboral de los trabajadores para tomar decisiones informadas. La Justificación de utilidad metodológica el estudio se realizará para comprobar las hipótesis planteadas y encontrar la correlación de la importancia de la modernidad de la gestión con la dimensión rendimiento laboral. Para dar respuesta a los problemas no planteamos lo siguiente:

**Objetivo general:** Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020; **objetivos específicos:** Identificar el nivel de la modernización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020; Medir el nivel del rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020; Identificar las dimensiones de la modernización de la gestión pública que tienen menor relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020.

Para medir las variables; **Hipótesis general** Hi: Existe relación entre la modernización de la gestión pública y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020; **Hipótesis específica**; H1: El nivel de la modernización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020 es bueno; H2: El nivel del rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020 es alto; H3: Las dimensiones

de la modernización de la gestión pública que tienen menor relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020 son servicio civil meritocrático y presupuesto por resultados.

## II. MARCO TEÓRICO

Auad, V. (2017). *Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público*. (Tesis de magíster). universidad del Desarrollo Facultad de Gobierno, Chile. Tipo, básico; diseño, no experimental; población, 168 participantes; muestra, 168 encuestados; técnica, encuesta; instrumento, cuestionario; conclusión, se afirma que el espíritu de las variables por la influencia de factores externos no permite su aplicación, así como la demanda de remuneraciones para los empleados públicos.

Freire, M. (2019). *Aporte de la modernización de la gestión pública a la rendición de cuentas: análisis del caso ecuatoriano 2007 – 2017*. (Tesis de maestría). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Ecuador. Tipo, causal teórica; diseño, experimental; Población, aleatoria 4 instrumentos; muestra, 4 instrumentos; técnica, lógica bayesiana; instrumentos, ficha de observación; conclusión, la rendición de cuentas aumenta la confianza en los ciudadanos de manera significativa en un 98.8%, por tanto, administrar con concepciones modernistas es bueno.

Carrillo, B. y Guevara, W. (2019). *Modelo de gestión pública y desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador*. *Revista Mapa*. (Tesis de maestría). La Troncal, cantón de la provincia de Cañar, Ecuador. Tipo, descriptivo; diseño, no experimental; población, 180 servidores públicos; muestra, 180 funcionarios; técnica, encuesta; instrumentos, cuestionario; conclusión, se afirma que el estudio cuantitativo sobre el desempeño laboral de los empleados públicos no resulta suficiente para determinar con seguridad su rol en el prototipo de gestión pública.

Chiang, M. y San Martín, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. (Tesis de maestría). Universidad del Bio Bio, Concepción, Chile. Tipo, descriptivo y correlacional; diseño, transversal no experimental; población, 259 funcionarios; muestra, 259 funcionarios; técnica, encuesta; instrumentos, cuestionario; conclusión, el trabajador que está en buenas relaciones con el jefe mejora la escala de desempeño, del mismo se incrementa la satisfacción, productividad crece.

Valdez, H. (2018). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el gobierno regional de Huánuco – 2018*. Universidad César Vallejo, Perú. (Tesis de maestra). Tipo, no experimental; diseño, correlacional; población, 166 funcionarios; muestra, 83 funcionarios; técnica, encuesta; instrumento, cuestionario; conclusión, en el 2018 en el gobierno regional de Huánuco se pudo hallar una relación significativa entre las variables de estudios presentadas en el título de la presente tesis.

Oyola, C. (2016). *Control interno y modernización de gestión pública en la Municipalidad distrital de Chancay*. Universidad César Vallejo, Perú. (Tesis de maestría). Tipo, básico; diseño, descriptivo transversal, correlacional; población y muestra, 60 administrativos; técnicos, encuesta; instrumento, cuestionario; conclusión, la investigación confirma la existencia de correlación moderada positiva entre las variables planteadas en esta tesis.

Collazos, M. y Fernández, A. (2019). *Propuesta de la gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Conchán – periodo 2018*. Universidad César Vallejo, Perú. (Tesis de maestría). Tipo, básico; diseño, no experimental; población 30 colaboradores; muestra 30 colaboradores; técnica, encuesta; instrumento, cuestionario; conclusión, los trabajadores administrativos desarrollan al medir las variables materia de estudio arrojó un nivel medio, porque no existe un plan que ayude a elevar el nivel de desempeño.

Cuba, N., Mohamed M. y Pacheco A. (2020). *Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los Programas Sociales de Lima*, Perú. Revista Conrado, 16(72), 278-285. Tipo, básica; diseño, no experimental, transversal; población, 968 colaboradores; muestra, 230 colaboradores; técnica, encuesta; instrumentos, el cuestionario; conclusión, obteniendo como resultado final una correlación directa de alta significación entre la responsabilidad de los trabajadores y rendimiento laboral.

Doria Chinchihualpa, C. (2018). *Modernización de la Gestión Pública y competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018*.

Universidad César Vallejo, Perú. (Tesis de maestría). Tipo, básico; diseño, no experimental; población, 130 colaboradores; muestra, 97 colaboradores; técnica, encuesta; instrumento, cuestionario; conclusión, comparando los resultados de Spearman se afirma que hay una correlación positiva muy alta entre administrar haciendo uso de la modernización con las labores desarrolladas en competencia.

Las teorías que sostienen a esta investigación se centran en las variables de estudio:

La política de modernización del estado plantea el desarrollo del país de una manera más coherente en relación al servicio al ciudadano se viene planteando los instrumentos de gestión así como, los lineamientos que orientan la gestión y los principios que dotan de buenas actitudes a los funcionarios vinculándoles con su labor para provecho de la institución y del ciudadano contribuyendo al logro de la visión, que los nuevos gobernantes tengan una política que plantee las necesidades principales del país, como sabemos las demandas son infinitas sin embargo si priorizamos adecuadamente como país teniendo en cuenta los tres niveles de gobiernos, es decir que sean de todo el territorio peruano, estos a su vez tienen que estar articulados entre sí para no permitir el sobre funcionamiento o duplicidad de labores por parte de los funcionarios públicos así como las obras o servicios que el estado gestiones debe estar bajo la siguiente concepción. SGP-PCM (2013). Las políticas de gobierno del estado peruano, busca modernizar la gestión a través del Consejo de Ministros a todas las entidades públicas con planes estratégicos transversales que implementen el logro de resultados incrementando el valor público para beneficio de los ciudadanos. (p. 20).

Los planes estratégicos se entiende como el propósito que persiguen las organizaciones o instituciones públicas, quienes elaboran un conjunto de planes que ayudan a cumplir los objetivos trazados por las entidades, sirviendo de guía para llegar a cumplir con la misión que se plantea una determinada institución en base a los procesos que se plantea la institución de insumos, procesos, productos y resultados los mismos que tienen que generar un impacto en la población, en ese sentido los planes estratégicos deben estar consensuados por los entes del estado de una manera articulada teniendo en cuenta que este plan responda a superar los problemas



y necesidades de los ciudadanos. En tal sentido, el estado peruano a través del Consejo de Ministros ha diseñado guías para elaborar el plan estratégico, así como capacitación a fin de contribuir a la elaboración de estas herramientas de gestión. Planeamiento estratégico, los gobernantes de los tres niveles del estado cuentan con las necesidades priorizadas, para que pueda ser atendidos de forma integral, en tal sentido los planes estratégicos se enmarcan en objetivos claros para lograrlos dentro de su competencia. (SGP- PCM, 2015).

El presupuesto por resultado se adiciona al ejercicio del desarrollo del país por procesos consciente de las necesidades que son priorizadas por los ciudadanos con el fin de recibir un servicio de calidad, con miras a tener un ciudadano satisfecho, es decir que confíe en la autoridad, con la designación y ejecución del gasto público, ya que son esfuerzos que realizan las familias y las empresas para aportar ingresos al país a través de los impuestos, tasas y contribuciones para la buena marcha de las instituciones y las obras publicas que son gestionadas y administradas de acuerdo a las políticas de gobierno contribuyendo a diseñar planes presupuestales que estén orientadas al logro de los objetivos nacionales e ir cerrando las brechas priorizadas a nivel nacional, regional y local. En ese sentido, el presupuesto para resultados, se encuentra a cargo del MEF, quienes tienen el mandato constitucional realizar el presupuesto anual, el mismo que debe direccionarse al cumplimiento de metas, sobre las cuales se miden la eficiencia y eficacia del gasto. Permitiendo el cumplimiento de los planes estratégicos orientan al cumplimiento de los resultados que son bienes y servicios. (SGP- PCM, 2015).

La gestión por procesos, para atender a los ciudadanos en sus necesidades es necesario que se cambie la forma de trabajo de los funcionarios públicos, pasando de una administración basada en funciones a una nueva que busca convertir al estado en uno moderno debe migrar a la gestión por procesos en el que diseñe, su bienes y servicios en productos que impacten en el ciudadano, para ello debe cumplir con las características que demandan los pobladores. En el marco de esta política el funcionario debe ser más creativo para incrementar el valor público en cada una de las etapas, en el insumo, en el proceso, en el producto, en el resultado los mismos que

deben generar impacto positivo en la población. Entonces se debe determinar el proceso, analizarla y modificarla para hacerla más sencilla cada etapa hasta llegar al resultado, realizando un seguimiento de los procesos de producción. En resumen: Gestión por procesos, Se entiende como un todo sistémico que atienda al ciudadano desde inicio hasta el resultado de manera eficiente y eficaz permitiendo el beneficio del ciudadano. El servidor en cada proceso de la cadena de valor debe incrementar el valor público, es otra manera de ver el trabajo distinto al funcional. (SGP- PCM, 2015).

El servicio civil meritocrático, busca sentar las bases para dotar de personal al servicio del estado en las instituciones que representan a los distintos ministerios, gobierno central, gobiernos regionales y locales, permitiendo el logro de objetivos estratégicos que cada institución. Captando al trabajador con mejor desempeño en su función, al mismo tiempo mejorando la remuneración del servidor, para tal efecto será capacitado para mejorar su productividad, en el que se evaluará para permanecer en el cargo que representa en la actualidad. El Consejo de Ministros, está encargado de contratar a los candidatos a puestos del estado teniendo en cuenta el perfil del cargo al que postula, sin embargo, en el Perú, falta el desarrollo de habilidades en el sector público por lo que se coloca en el puesto 65 en el Foro Económico Mundial realizado el 2019. En otras palabras, el servicio civil meritocrático, es un nuevo régimen laboral que busca que los trabajadores estén en constante formación mejorando las condiciones laborales de los servidores para que a su vez brinden mejor servicio al ciudadano, siendo el órgano rector la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (SGP- PCM, 2015).

El sistema de información, cumple un rol importante desde el inicio del proceso de planificación de las estrategias institucionales en la que se diseñan objetivos e indicadores que deben permitir analizar la información recogida en el proceso de producción de manera oportuna y pertinente, es decir aspiraciones que puedan ser alcanzables, observables y sobre todo medible para ser analizada este dato, y sirva a los funcionarios públicos para la toma de decisión. Para ello, se vale del monitoreo que permite seguir las actividades, planes o proyectos que se cumplan las condiciones establecidas al momento de diseñarla, así como detectar las falencias para reparar o

cambiar con el fin de que el producto cumpla con el objetivo establecido. La evaluación nos permitirá comparar la información inicial con el final del producto permitiendo sobre todo evaluar la gestión y el impacto. Además, el sistema de información, permite tener una base de datos para sistematizar u analizar la información, teniendo en cuenta los prototipos que con lleven a una gestión del estado hacia la modernidad, permitiendo evaluar y gestionar el conocimiento. Contribuyendo a tener información actualizada útil para la toma de decisiones. (SGP- PCM, 2015).

El rendimiento laboral, nos permite dar un juicio de valor del trabajador en función de las actividades que realiza dentro de una entidad, en base al producto que presenta en un periodo de tiempo asignado y con las características y condiciones establecidas al momento de diseñar el producto de ahí se medirá su rendimiento si es bueno o malo para darle una medición tanto cualitativa como cuantitativa. A esto se suma la forma de como se comporta dentro del procesos de productividad si aporta a la mejora de la calidad del producto o servicio que ofrece mostrándose creativo, permitiendo la mejora continua de su profesionalismo. Del mismo modo le permite gestionar su rendimiento personal en el proceso de productividad incrementando su desempeño personal y el de la institución por la que labora. Estos productos están previamente diseñados en las actividades, metas y objetivos de la institución por la que brinda su servicio. Rendimiento laboral, es un instrumento de gestión del talento humano, permite identificar y reconocer el aporte del servidor a la organización en función a metas y objetivos de la institución. Así como reconocer en que se debe capacitar para el mejor desempeño en el puesto que ocupa. ((SERVIR, 2018, p. 6).

Las metas grupales representan propósitos comunes de los miembros de una institución quienes tienen actividades comunes que responden a un plan u objetivo que desean cumplir para generar un bien o servicio. Para ello es necesario concertar los compromisos en deseos comunes para que demuestren desprendimiento para cumplir con lo propuesto permitiendo unir esfuerzos que se consoliden en aspiraciones de todos y puedan aportar su experiencia, esfuerzo y creatividad para llegar a desarrollar el bien que se propusieron. También se entiende que la forma como el gerente o funcionario o jefe de un área determinada tiene planes y objetivos que

cumplir como representante de la institución y este a su vez comparte estos propósitos con los trabajadores de la entidad dotándole de compromiso, vinculado a su labor que realiza en la que el servidor se vea involucrado con la actividad a realizar mostrando su mejor habilidad para llevar lo planificado al cumplimiento de esta tarea. Hecho hace que el equipo cumpla los objetivos y metas. En términos más sencillos las metas grupales, Son las metas individuales del servidor y del directivo que se constituyen en unidades orgánicas, y están alineadas al plan operativo institucional (POI). (SERVIR, 2018).

Las metas individuales dentro de una entidad son estructuradas como tareas o actividades que el trabajador debe realizar como parte del quehacer diario dentro de la organización. Las funciones que asume deben de estar acorde del perfil del puesto al que ocupa el mismo que se encuentra ligado a lineamientos y políticas de gestión dentro de una institución pública para el cumplimiento del bien o servicio que brinda esta entidad por lo que es necesario establecer las actividades individuales que tenga que ver con el producto bien o servicio a brindar de conformidad con el área al que pertenece el trabajador. Por consiguiente, el gerente o responsable del área designa la actividad o servicio con las características establecidas al momento de planificar y su cumplimiento del mismo en función a metas a lograr en un tiempo determinado, hecho que le permitirá ser evaluado y medido en el puesto que ocupa de manera individual. También se puede definir que las metas individuales, están en relación a la función del puesto que ocupa cada servidor a ser evaluado en metas que se desprenden del POI, y otros documentos como el Manual de perfil de puestos, MOF. (SERVIR, 2018).

Los compromisos transversales, la gerencia de recursos humanos es el encargado de generar y difundir la misión y los planes estratégicos de la institución con el propósito de vincular a los demás trabajadores en el conocimiento y empoderamiento de los mismos para dotarle de espíritu emprendedor al servidor haciendo que las actividades que realiza contribuyen a mejorar la imagen de la institución a pesar de no encontrarse dentro de sus deberes y funciones que cumple el trabajador. Sin embargo, esto repercute en la percepción del prestigio de la institución, actos como el buen trato

brindar información oportuna y explicar al ciudadano con respeto y altura contribuye a mejorar el clima laboral. Es por ello, que las acciones que realiza el trabajador a pesar de no ser su responsabilidad de manera directa si tiene conocimiento de manera integral los servicios que brinda la institución fortalecen de manera transversal su actitud frente al público. En tal sentido los Compromisos trasversales, hacen refiere a las competencias observables que desarrollan los servidores públicos, pero que no están vinculadas con las funciones o puestos en la que laboran el servidor. (SERVIR, 2018).

Los compromisos específicos, se encuentran enmarcados en el proceso de una gestión moderna de los recursos humanos, por parte del gerente de la entidad permitiendo desde luego que tanto los funcionarios como los servidores deben comunicarse oportunamente con respecto al cargo que desempeña y las obligaciones que tiene que cumplir los mismos que tienen que estar de conformidad con las exigencias del área en la que labora el empleado, para ello es necesario que este servidor haya asumido compromisos que estén de conformidad al perfil del puesto de trabajo que ocupa. Documento en el que mencionen las habilidades como adaptación al servicio, confianza en el trabajo que desempeña, capacidad de análisis, reflexión sobre su labor, tolerancia e iniciativa. Para realizar el seguimiento de estos compromisos asumidos tiene que ser capacitado y guiado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, del mismo modo la evaluación de los productos realizados por el servidor debe estar diseñados en evidencias que sean capaz de demostrar su comportamiento, en resumen, los compromisos específicos, son aquellas actividades que realiza el servidor y están directamente relacionada con la función y puesto que desempeña. (SERVIR, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### **Tipo de estudio**

Esta investigación fue tipo básica, también conocida como pura, tuvo como objeto conocer los fenómenos, la realidad con la finalidad de describirla y ponerla al servicio de la humanidad. (Sánchez, Reyes, Romero, y Mejía, 2018), (Caminotti y Toppi, 2020). El tipo de diseño puro se puede conocer como empírica porque recién se valida con las hipótesis, siguiendo actividades organizadas para dar respuesta correlacionada cuantitativa. (Cuenca, 2016) y (Escobar, Rodríguez, López, Ganchozo, Gómez y Ponce, 2018). Por su propósito es teórica busca nuevos conocimientos en base a aplicar instrumento para recojo de datos, pero sin contrastar. (Cairampoma, 2015), (Baena, 2014). Por último, el método considera las estrategias, propósitos que se persigue en la investigación y el diseño, plan para la gestión de la información. (Bernal, 2018).

##### **Diseño de investigación**

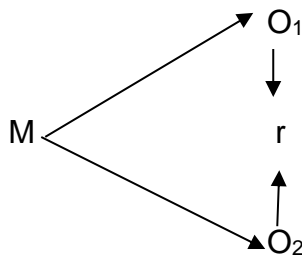
El estudio fue de diseño No Experimental, transversal, descriptivo.

El descriptivo en palabras de Cohen y Gómez (2019). Se conoce como diseño correlacional, relacionado a un proceso y método de investigación, para el caso cuantitativo, como resultado del problema, objeto de estudio para otorgar sentido e identidad que pretende producir, interpretar y comprender. Para Asencio, García, Redondo y Thoilliez. (2017). se trata de describir las características de una muestra es como una fotografía. Es necesario adicionar conocimiento disciplinar y sociológico en la que incluye la gestión del conocimiento del investigador. (López y Huamán, 2016).

No experimental, nos permite observar las variables tal cual se presenta en la realidad, los datos recolectados permiten medir los objetivos que son materia de estudio. (Mousalli-Kayat, 2015). Es en la que se pone a prueba hipótesis e identifica correlaciones entre variables en términos de (Echevarría, 2016).

Transversal en definiciones de Sautu, Freidin, Najmias, Otamendi, Paredes, Ballesteros, y Trepiana, (2014). se realizará una sola vez la encuesta en palabras de Rodríguez, Mendivelso. (2018). Las muestras tienen que ser muy bien determinadas para poder realizar un análisis de la unidad, los mismos que demuestran confiabilidad ya que no permite manipular las variables y su elección realizada con mucha cuidado nos permitirá tener una información confiable.

El esquema que se empleó fue:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Modernización de la gestión pública

O2 = Rendimiento laboral

r = Relación de las variables

### 3.2. Variables y operacionalización.

#### **Variable 1: Modernización de la gestión pública.**

**Definición conceptual.** Una gestión pública moderna se basa en administrar los recursos del estado por procesos que permita acercarse a los ciudadanos respondiendo a las demandas de bienes y servicios de manera oportuna haciendo que los beneficiarios sientan que el funcionario se preocupa por ellos. (SGP-PCM, 2015)

**Definición operacional:** La variable se midió en los niveles de resultados, que constituyen 5 dimensiones, 25 enunciados, con una escala tipo Likert: Nunca = 1 casi nunca =2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre= 5, la misma que fue transformada utilizando la escala de Stanones en una escala de alto (3), medio (2) y bajo (1).

**Dimensiones:**

- Planeamiento estratégico
- Presupuesto para resultados
- Gestión por procesos
- Servicio civil meritocrático
- Sistema de información

**Indicadores:**

- Nivel de participación de las organizaciones en la fase de la programación del presupuesto.
- Nivel de recursos empleado en la fase de formulación del programa presupuestal.
- Nivel de proyectos que se encuentran en la fase de ejecución de los programas presupuestales.
- Nivel de productos de los planes presupuestales aprobados.
- Nivel de ejecución de las metas físicas presupuestadas.
- Nivel de incentivos adquiridos por cumplimiento de metas.
- Nivel de diseños y características de los procesos actuales para bienes y servicios.
- Nivel de identificación de las deficiencias de los procesos actuales de bienes o servicios.
- Nivel de planes de bienes y servicios de mejoras que se están implementando.
- Nivel de implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo.
- Nivel de instrumentos aplicados para la medición y evaluación de la satisfacción de las personas.
- Nivel de personas capacitadas para la medición, análisis y evaluación de la satisfacción de las personas.
- Nivel de mejora sobre la medición de resultados en satisfacción de las personas.
- Nivel de seguimiento de los reportes de los programas y proyectos.
- Nivel de canales virtuales identificados para la entrega de bienes y servicios.
- Nivel de canales de comunicación para la entrega de bienes y servicios.
- Nivel de información de los resultados para la toma de decisiones.

**Escala de medición:** fue la escala ordinal.



## **Variable 2:** Rendimiento laboral

**Definición conceptual:** Rendimiento laboral es un instrumento de gestión del talento humano, permite identificar y reconocer el aporte del servidor a la organización en base al diseño de metas y objetivos planteados por la institución. Así como reconocer en que se debe capacitar para el mejor desempeño en el puesto que ocupa. (SGP-PCM, 2015).

**Definición operacional:** La variable se midió en los niveles de desempeño, que constituyen 4 dimensiones, 19 enunciados, con una escala tipo Likert: No desarrollado = 1, básico =2, medio = 3, superior = 4, avanzado = 5, la misma que fue transformada utilizando la escala de Stanones en una escala de alto (3), medio (2) y bajo (1).

### **Dimensiones:**

- Metas individuales
- Metas grupales
- Compromisos transversales
- Compromisos específicos

### **Indicadores:**

- Nivel alcanzado de las metas en relación con el plan operativo anual
- Nivel de logro alcanzado en la función que desempeña.
- Nivel evidenciado en el cargo evaluado.
- Nivel alcanzado del área en relación al plan operativo anual.
- Nivel de logro alcanzado en el cargo que desempeña.
- Nivel evidenciado en el cargo evaluado.
- Nivel de involucramiento con la institución.
- Nivel de organización generado en la institución.
- Nivel de evidencias a cargo del evaluador.
- Nivel evidenciado y nivel exigido.

**Escala de medición:** Se trabajó con una escala ordinal.

### 3.3. Población, (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

**Población:** Este elemento de investigación fue constituido por un número de 38, trabajadores de la Municipalidad de Bongará. Se trabajó con 32 personas que conforman la muestra. A la población también se le conoce como universo porque representa a todos los casos en que comparten especificaciones similares que permiten determinar nuestro estudio una vez identificada. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

#### **Criterios de selección**

**Criterios de inclusión:** La población estuvo conformado por los trabajadores que se encuentran laborando bajo los regímenes laborales establecidas por la normatividad peruana, y los funcionarios que vienen ocupando las gerencias de la Municipalidad en la actualidad.

**Criterios de exclusión:** no fueron considerados en la población materia de la investigación los trabajadores que vienen realizando trabajos por los programas del estado y aquellos que se encuentran realizando prácticas pre profesionales en la Municipalidad de Bongará.

**Muestra:** La muestra fue conformado por una población de 32 personas que laboraron en la Municipalidad Provincial de Bongará.

**Muestreo:** Que se usó fue por conveniencia. El muestreo son los elementos identificados quienes componen la población. (Rojas, 2016). También se entiende como un subconjunto de la población o unidad de investigación. Fàbregues, Meneses, Rodríguez y Paré, (2016). La adecuada selección del muestreo, conduce al éxito de la investigación permitirá el logro de los objetivos, el recojo de información permitirá clasificar el muestreo pertinente. (Rodríguez, Espinosa, Hernández, Bermúdez, Rodríguez, Peñaloza, Chacón, Toloza, y Gómez, (2018). Se decidió por esta técnica dado que está restringido el recojo de datos de manera personal en el caso de trabajadores vulnerables quienes realizaron trabajo remoto por temporada

del Covid-19, también por el tiempo programada para el recojo de la información los mismos que deben ser cumplidas.

**Unidad de análisis:** Trabajadores que laboran en la Municipalidad de Bongará. Conocida también en un lenguaje técnico como espacio muestral (Pedro López-Roldán Sandra Fachelli 2015). Según: Cohen, N. y Gómez, G. (2019). se vale del diseño cuyos objetos o sujetos aportan información básica, si la metodología es cuantitativa, la información se obtiene de las muestras la misma que tendrá un adecuado tamaño.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

#### **Técnica**

En este estudio se empleó la técnica de encuesta, el instrumento de recolección de datos fueron dos cuestionarios.

Instrumento 01, sobre modernización de la gestión se utilizarán 25 enunciados, organizados en 5 dimensiones que se midió en los siguientes cuantificadores: No desarrollado = 1, básico =2, medio = 3, superior = 4, avanzado = 5. A través de la escala tipo Likert. Dado su grado de confiabilidad (Matas, 2018).

#### **Instrumentos**

En caso del instrumento 02, de rendimiento laboral se utilizó 19 enunciados, organizados en 4 dimensiones, que se midió en los siguientes cuantificadores: No desarrollado = 1, básico =2, medio = 3, superior = 4, avanzado = 5, utilizando la escala de Likert por el grado de confiabilidad (Matas, 2018).

#### **Validez**

En la determinación de validez de los instrumentos se tuvo presente la opinión de metodólogos expertos en la materia y el Alfa de Cronbach. (Soriano, 2014). (Castillo, González, y Olaya, 2018). Define que la validez permite centrarse en lo más relevante de los resultados utilizando métodos y técnicas cuantitativas (Rasinger, 2020). La validez está dada por el cuerpo en la personalización de las variables y ítems que

orienten a la colección de información que se busca adquirir. (Martínez, M. y March, T. 2015). A continuación, se presenta las tablas sistematizada con los resultados de los expertos consultados.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Modernización de la gestión pública	1	metodólogo	4,3	Instrumento aplicable
	2	especialista	4,3	
	3	especialista	4,4	Instrumento aplicable
Rendimiento laboral	1	metodólogo	4,3	Instrumento aplicable
	2	especialista	4,3	
	3	especialista	4,4	Instrumento aplicable

Los instrumentos estuvieron revisados por tres expertos quienes poniendo en práctica el juicio crítico para evaluar la pertinencia de cada uno de las variables en cuanto a la coherencia procedieron a autorizar su aplicación. El mismo que se encontraba en el promedio de 4.33; en términos porcentuales de 86.67% estando de parecer de los jueces por tanto dicho instrumento cumple con las condiciones metodológicas.

### **Confiabilidad**

Consiste en la precisión de la medida que debe ser absoluta, sin embargo, si se realiza el test nuevamente tendrá una pequeña desviación que es propia de la medida lo que se conoce como error típico de medida. (Antonio, 2016). El mismo que se detalla a continuación.

Análisis de confiabilidad: Modernización de la gestión pública

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>		
	N	%
Válidos	32	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	32	100,0
Total		

a. Modernización de la gestión pública.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.931	25

El instrumento de la variable de Modernización de la gestión pública tuvo un coeficiente de 0.931 que es mayor a 0.70 que es el estándar permitido, por consiguiente, el instrumento se aplicó en la investigación por ser altamente confiable.

Análisis de confiabilidad: Rendimiento laboral

<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>		
	N	%
Válidos	32	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	32	100,0
Total		

a. Rendimiento Laboral

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,940	19

El instrumento de la variable de Rendimiento laboral tuvo un coeficiente de 0.940 que es mayor a 0.70 que es el estándar permitido, por consiguiente, el instrumento se aplicó en la investigación por ser altamente confiable.

### 3.5. Procedimientos

La correlación de la información se realizó a través de las encuestas diseñadas y previamente validas a través de las técnicas de juicio de expertos y Alpha de Cronbach, la encuesta fue de tipo autoadministrado se aplicó a los funcionarios de la municipalidad. La aplicación de los instrumentos se realizó en coordinación con los representantes de la municipalidad provincial de Bongará quienes han autorizado el desarrollo de la investigación. Las correlacionales permite conocer la causalidad de las variables mediante la comparación. (Pinto,2018, p.24).

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Este proceso se realizó a nivel descriptivo como inferencial se utilizará la estadística descriptiva (media, varianza, desviación estándar, punto máximo, punto mínimo, frecuencias y porcentajes) con respecto al cálculo estadístico se utilizó el coeficiente de correlación. La prueba de normalidad que se utilizó fue de Shapiro- Wilks debido a que la muestra es menor a 50 elementos. (Shapiro y Wilson, 2019).

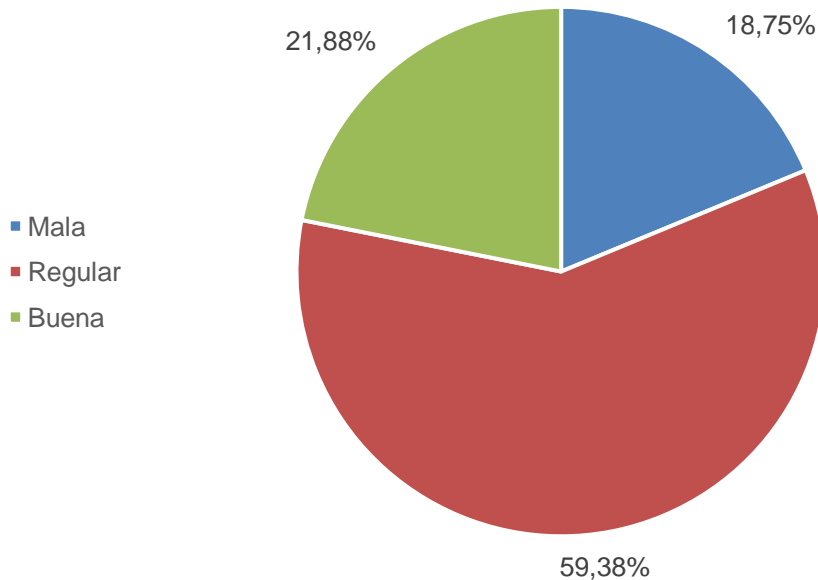
### 3.7. Aspectos éticos

La ética se relaciona al uso adecuado de la información el respeto del consentimiento informado y a la regulación pública en materia de investigación científica entendiendo que la ética en el estudio es un principio transversal que permite delimitar las acciones para no caer en mala conducta científica (Carcausto y Morales, 2017). En cuanto al consentimiento informado se refiere al respeto ético internacional la misma que consiste en informar de manera clara a los participantes en la adquisición de sus apreciaciones de forma voluntaria. (Alvarez, 2018). El contexto de significación de la experiencia de la persona que nos permite entrar en él para recoger sus experiencias tiene que estar garantizada la confianza brindada y analizar la información con los valores éticos para dar una respuesta (Maxwell, 2019, p.24). En lo que va de estos tiempos se han elaborado pautas, reglamentos códigos para orientar para la investigación en seres humanos por los errores que se dan. También se dan situaciones cambiantes al paso del tiempo y es necesario guardar el respeto a los

seres que colaboran con la investigación. (Viera,2018). Par nuestro caso la persona que brinda información lo hace con plena consciencia de su voluntad para brindar información de sus labores, información que se utilizará estrictamente para la investigación y previa coordinación con las autoridades y trabajadores de la institución.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de modernización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Bongará, 202.



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Bongará.

Figura 1.

*Modernización de la gestión pública en la Municipalidad de Bongará, 2020.*

Interpretación:

Figura 1, El presente resultado presenta el objetivo específico de medir el nivel de la modernización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020, del recojo de información de los trabajadores que califican de regular 59.38%; buena 21.88% y mala 18.75%. opinión que refleja que el nivel de la modernidad falta implementar.



## 4.2. Rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020

Tabla 1.

*Nivel de rendimiento laboral de los objetivos en la Municipalidad de Bogará.*

Escala	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37 - 59	7	21,9
Medio	60 - 79	20	62,5
Alto	80 - 95	5	15,6
Total		32	100

**Fuente:** Aplicación de cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bongará.

### **Interpretación**

Tabla 1, Se muestra el resultado en cuanto al objetivo específico que mide el nivel del rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020, Desde la percepción de los trabajadores el 62.5 % es calificado como medio, el 21.9%, considera que el rendimiento laboral es bueno y el 15.6% que es baja. Estudio que recoge la información en base al cumplimiento de funciones de acuerdo al MOF de la Municipalidad.

4.3. Dimensiones de la modernización de la gestión pública que tienen menor relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020.

Tabla 2.

*Dimensiones de modernización con menor relación en rendimiento laboral.*

<b>Dimensiones de la Modernización de la gestión pública</b>	<b>Relación con el objetivo de Rendimiento laboral (Rho Spearman)</b>	<b>Rango de la relación</b>
Sistema	-0.028	Correlación negativa muy baja
Planeamiento	-0.166	Correlación negativa muy baja
Presupuesto	-0.23	Correlación negativa baja
Gestión	0.093	Correlación positiva muy baja
Servicio	0.116	Correlación positiva muy baja

**Fuente:** Aplicación de cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad de Bongará.

Interpretación:

Tabla 2, muestra las dimensiones de modernización en gestión pública presentando una menor relación con la variable rendimiento laboral. Estas son la dimensión sistema de información, equivalente a una correlación negativa muy baja de -0.028 y la dimensión planeamiento estratégico con -0.028 de correlación negativa muy baja.

4.4. Relación entre la modernización de la gestión pública y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020.

Tabla 3.  
*Cálculo del coeficiente de correlación Rho Spearman.*

Variables	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Modernización de la gestión pública	0,789	32	0,000
Rendimiento laboral	0,774	32	0,000

**Fuente:** Aplicación de cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad de Bongará.

Interpretación:

Tabla 3, presenta la prueba de normalidad de las variables, el resultado fue una significación bilateral ( $p$  – valor) de 0.000 que es el menor a 0.05. El parámetro establece para que sea normal debe ser mayor a 0.05. Al no ser normal se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, hecho que nos permitió determinar la relación entre las variables.

Tabla 4.  
Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman.

Variables		Modernización de la gestión pública	Rendimiento laboral
Modernización de la gestión pública	Coeficiente de correlación	1,000	0,162
	Sig. (bilateral)		0,377
	N	32	32
Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	0,162	1,000
	Sig. (bilateral)	0,377	
	N	32	32

\*La correlación es significativa en el nivel 0.05 (2 colas)

**Fuente:** Aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad de Bongará

Interpretación:

En la investigación se planteó la siguiente hipótesis:

Ho: No existe relación entre la modernización de la gestión pública y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020.

Hi: Existe relación entre la modernización de la gestión pública y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020.

La relación del coeficiente Rho Spearman dio los valores de 0.166 equivalente a una correlación positiva muy baja. Así mismo se obtuvo una significación bilateral de 0.377 que es menor a 0.05. En tal sentido se demuestra una relación significativa entre las variables rechazando lo planteado en la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

La Municipalidad Provincial de Bongará se ubica en el departamento de Amazonas, en la parte nororiental del Perú, entidad en la que se investigó, teniendo como fuente la opinión del trabajador que reflejó en el cuestionamiento a la gestión por lo que permitió medir el nivel de la modernización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020. Se obtuvo como resultado que un 59.39% lo calificó como regular, 21.88%, lo consideró como buena y un 18.75% manifestó que es mala, como se puede advertir que un porcentaje mayor se encontró entre regular y mala eso reflejó la falta de planificación, también, no utiliza los instrumentos de gestión, datos que al revisar los antecedentes Auad (2017), mencionó que para que se dé la Modernización de la gestión pública hay otro factor externo que interviene, así como mejorar el salario del servidor; Freire, M. (2019). Mencionó que en las entidades públicas que se ha aplicado la rendición de ingresos y gastos mejora la confianza en cada miembro de la población en 98.8% en el estudio realizado. Por su parte Oyola (2016). Concluyó que la gestión moderna que realizó el control interno demostró que hay una relación moderada positiva.

Al confrontar con la teoría SGP-PCM (2013), es política del Consejo de Ministros implementar en los niveles nacional, regional y local, con capacitación para la planificación por resultado cuyo beneficiario repercute en el ciudadano. En ese contexto, de los resultados analizando de manera integral el dato que tiene mayor porcentaje es regular, por consiguiente las confirmaciones de los antecedentes en cuanto a la modernización de la gestión del estado es conveniente tener en cuenta los factores externos, la confianza y el control interno, así como la implementación y capacitación de parte de la Presidencia del Consejo de Ministros, resulta indispensable acelerar la implementación para elevar la percepción del trabajador sobre la modernización el beneficiario final sea el ciudadano. Por consiguiente, en la Municipalidad de Bongará, es necesario implementar los planes estratégicos, que respondan a las necesidades de los ciudadanos, documento que le permitirá orientar la función edil, he implementado la gestión por resultados con miras a la modernización de la gestión pública.

Utilizando la opinión vertida por el trabajador de la Municipalidad en discusión que lo conforma un total de 32 trabajadores permitió evaluar el nivel de rendimiento laboral en la entidad que se viene realizando el presente estudio, 2020, poniendo su percepción sobre la labor que viene desempeñando como servidor en base a metas individuales, grupales y compromisos, al no contar con un POI, se adecuó el instrumento de investigación al MOF, en la que se obtuvo como resultado desde la percepción del trabajador que calificó un 62.5% como medio, se mostró el resultado relacionando la escala de medición propuesto en el objetivo planteado en niveles de rendimiento laboral en Bongará, el cual se sustenta en el cumplimiento de funciones de acuerdo al MOF de la Municipalidad. Desde la percepción del trabajador calificó que el rendimiento del trabajador es de 62.5 % medio, el 21.9%, bueno y 15.6% baja. En los antecedentes que se pudo encontrar que Collazos y Fernández. (2019). Propuesta de la gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Conchán, 2018. El desempeño de los trabadores de nivel medio porque no existe un plan que guie y por ende mejor el desempeño del servidor.

Chiang y San Martí. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Afirma que la buena relación con el jefe mejora la satisfacción del trabajador por ende su desempeño y productividad. Al confrontar con la teoría encontramos que (SERVIR, 2018). El servidor civil debe estar capacitado de forma integral para que a su vez pueda realizar un rendimiento laboral al servicio de los ciudadanos llegando a cumplir metas por resultados dentro de la labor que desarrolla de acuerdo con el perfil del puesto de trabajo que realiza, siendo capacitado, monitoreado y evaluado de acuerdo a las actividades deseñada por el área de recursos humanos. Al contrastar el resultado, el antecedente y la teoría podemos llegar a la siguiente que el nivel de rendimiento del trabajador es medio esto nos indica que falta un plan desempeño de los servidores, también mejorar los niveles de comunicación entre la gerencia y los trabajadores en función de su Plan operativo, para ello es necesaria la capacitación por parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, para mejorar el rendimiento laboral del servidor de la Municipalidad de Bongará.

En cuanto a identificar las dimensiones de la modernización de la gestión pública que tienen menor relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020, el resultado muestra que la dimensión sistema de información equivale a una correlación negativa muy baja igual a  $-0.028$ ; seguido de la dimensión planteamiento con una correlación negativa muy baja de  $0.166$ . en los antecedentes Valdez (2018). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el gobierno regional de Huánuco -2018, encontró una relación significativa entre las dimensiones materia de investigación. Y en cuanto a la teoría podemos citar a SGP-PCM. (2015). Los gobernantes de los tres niveles, tienen las necesidades priorizadas en el plan estratégico nacional al 2021, con el objeto de atender en forma integrar a los gobernantes en el cierre de brechas los mismos que tienen que estar en los planes estratégicos y en cuanto al sistema de información es importante contar con la base de datos que permita analizar la información para mejorar las decisiones con una gestión adecuada de la comunicación. Por consiguiente, analizando los datos del resultado obtenido en la presente investigación explica los resultados, que la dimensión sistema de información y el planeamiento estratégico tienen menor relación.

Ello nos da a entender que hay que implementar y capacitar a los trabajadores en el manejo de sistemas de manera integral, del mismo modo en cuanto a los planes que son de atención inmediata teniendo como socio estratégico a la Presidencia del Consejo de Ministros. Se concluye la presente discusión que no se está gestionando la información de manera adecuada para el ejercicio ciudadano, haciendo uso de herramientas como las redes sociales, páginas web, para aumentar la participación ciudadana del mismo modo el sistema permite al ciudadano realizar el seguimiento de la gestión del representante edil. También es muy importante cambiar de conducta del servidor de modo que se involucre en las actividades de su institución con responsabilidad.

Con el fin de dar respuesta al objetivo general, se ha recurrido al cálculo estadístico, que permite determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020; arrojó un valor

Rh de Speaman de 0.166 equivalente a una correlación positiva muy baja, al detallar en la significancia de la relación con las variables se encuentra una de manera bajo. De igual forma, con un significado bilateral de 0.377; al ser menor a 0,05. por consiguiente, las variables son significativas rechazando la hipótesis nula. Carrillo y Guevara. (2019). El antecedente que nos Carrillo y Guevara. (2019). Modelo de la gestión pública y desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador, afirma que el desempeño cualitativo sobre el desempeño laboral no es el diseño de investigación adecuado para demostrar las variables de estudio. En el estudio realizada por Doria (2018). Modernización de la gestión pública y competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí, de conformidad con los resultados de Spearman entre las variables de estudio hay una correlación positiva muy alta.

La teoría que sustenta este estudio, en cuanto a gestionar de forma moderna las instituciones públicas mejorara la actividad laboral de los trabajadores (SGP-PCM. (2013). La política de una modernización de la administración, el mismo que tiene que estar gestionada en función de resultados que impacten en la ciudadanía por lo tanto debe darse de forma integral en las entidades públicas a través de planes estratégicos para obtener productos en beneficio del ciudadano. La segunda variable se ha tomado a SERVIR. (2018). Que sostiene sobre rendimiento laboral basándose en el servicio civil meritocrático y debe estar constante fortalecimiento integral para generar valor hacia el ciudadano. Al analizan ambos antecedentes el presentado por Carrillo y Guevara, se ve rechazada esta afirmación que no se puede realizar estudios cuantitativos para estudiar la modernización y el desempeño estudio que se ve rechazada por Doria al encontrar una relación significativa en tal sentido depende sobre todo del diseño de investigación que realice el investigador. En ese sentido, apoyándonos en los lineamientos y preceptos de la modernización de la gestión, contrastando estos factores de análisis podemos afirmar que superando las correlaciones bajas en la municipalidad provincial de Bongará se puede llegar a mejores niveles de desempeño laboral e institucional.



## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. En relación al objetivo general se determinó la relación entre la modernización de la gestión pública y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020; es de una correlación positiva muy baja 0.166, significa que existe correlación mínima, con una significación bilateral de 0.377, siendo menor a 0.5, se confirma que la modernización determina el rendimiento laboral.
- 6.2. Al medir el nivel de la modernización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020; Se obtuvo como resultado que un 59.39% lo califica como regular, 21.88%, lo considera como buena y un 18.75% manifiesta que es mala, como se puede observar un porcentaje mayor se encuentra entre regular y mala eso nos demuestra que el nivel de la modernización en la municipalidad es regular.
- 6.3. Al medir el nivel del rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020; los trabajadores califican que el rendimiento de los trabajadores es medio 62.5 %; bueno 21.9% y baja 15.6%. datos que nos permite confirmar que el rendimiento laboral es medio.
- 6.4. Al identificar las dimensiones de la modernización de la gestión pública que tienen menor relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020; los resultados muestran que la dimensión sistema de información equivale a una correlación negativa muy baja igual a -0.028; seguido de la dimensión planteamiento con una correlación negativa muy baja de 0.166. Datos que nos confirman que falta implementar un sistema de información y documentos de planeamiento estratégico.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. Al jefe de área de Recursos Humanos de la Municipalidad de Bongará, considerar en el plan operativo institucional las metas de los trabajadores a fin de desarrollar sus competencias individuales y grupales.
- 7.2. Al gerente Municipal de la Provincia de Bongará, gestionar ante CEPLAN, para recibir orientación para la elaboración de sus planes estratégicos.
- 7.3. Al alcalde de la Municipalidad Provincial de Bongará, realizar gestiones ante el Consejo de Ministros con el propósito de implementar el servicio civil meritocrático.
- 7.4. Al alcalde de la Municipalidad Provincial de Bongará, considerar como políticas de implementación de Planes estratégicos y equipos informáticos al servicio de los ciudadanos.

## REFERENCIAS

- Alvarez, P. (2018). *Ética e investigación. Universidad de Santiago de Cali*. Facultad de Derecho-Ceide. Recibido el 23 de febrero de 2018-Aceptado el 23 de febrero del 2018. Recuperado de [searchrlz=1C1CHBF\\_esPE919PE919](#).
- Antonio, G. P. J. (2016). *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. Editorial UNED. Recuperado de <https://n9.cl/cg1v5>.
- Asencio, E. N., Garcia, E. J., Redondo, S. R., y Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. UNIR Editorial. Recuperado de <https://n9.cl/bb4gl>.
- Auad, V. (2017). *Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: una mirada desde la innovación participativa*. Tesis de magíster, universidad del Desarrollo Facultad de Gobierno, Chile. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11447/2018>.
- Baena, G. M. E. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Patri. S.A. Recuperado de <https://n9.cl/b1kze>.
- Bernal, P. (2018). *La Investigación en Ciencias Sociales: Técnicas de recolección de la información*. Universidad Piloto de Colombia. Recuperado de <https://n9.cl/3eodm>.
- Cairampoma, M. R. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Redvet. Revista electrónica de veterinaria*, 16(1), 1-14. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004>.
- Caminotti, M., y Toppi, H. P. (2020). *Metodología de la investigación social: Caja de herramientas*. EUDEBA. Recuperado de <https://n9.cl/ctb0>.
- Carcausto, w. y Morales, J. (2017). Publicaciones sobre ética en la investigación en las revistas biomédicas peruanas indizadas. *An Fac med*. 2017; 78(2): 166-170. DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/ana-les.v78i2.13199>.
- Carrillo, B. y Guevara, W. (2017). *Modelo de la gestión pública y desempeño laboral: caso de la Municipalidad de Ecuador*. MAPA, 3(17), 42 – 66. Recuperado de [http:// revistamapa.com](http://revistamapa.com).

- Casiano Inga, D. A., y Cueva Vega, E. (2020). Gestión municipal, niveles de percepción y confianza: el caso para el distrito de Chachapoyas, Amazonas (Perú) 2019. *ACADEMO Revista De Investigación En Ciencias Sociales Y Humanidades*, 7(2), 157-165. Recuperado a partir de <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/403>.
- Castillo-Sierra, D. M., González-Consuegra, R. V., y Olaya-Sánchez, A. (2018). Validez y confiabilidad del cuestionario Florida versión en español. *Revista colombiana de cardiología*, 25(2), 131-137. Recuperado de <https://n9.cl/hkf8>.
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2019). *Políticas nacionales y sectoriales*. Recuperado de <http://acuerdonacional.pe>.
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Tesis de maestría; Universidad del Bio Bio, Concepción, Chile. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿Para qué?* Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/>.
- Collazos, M. y Fernández, A. (2019). *Propuesta de la gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital de Conchán – periodo 2018*. Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <https://orcid.org/0000-0002-5656-2243>
- Comeca Puerta, S. A. (2019). *Gestión administrativa y contable en el área de tesorería en la municipalidad de Ionya grande–amazonas, 2017*. Recuperado de **URI** <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5646>.
- Cuenca, A. (2016). *Cómo se construye el proceso de investigación*. Estrategias del oficio. Recuperado de [Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf](#).
- Cuba, N., Mohamed M. y Pacheco A. (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los Programas Sociales de Lima, Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 278-285. Recuperado de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1245>

- Daza Arévalo, J. L. (2017). *Propuesta de Modelo de Gobierno Abierto para mejorar la gestión municipal en el Distrito de Jazán-Provincia de Bongará-Región Amazonas*. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18905>.
- Doria Chinchihualpa, C. (2018). *Modernización de la gestión pública y competencia laboral según trabajadores de la municipalidad provincial de Huarochirí 2018*. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23954>
- Echevarría, H. (2016). *Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación. Cordova-Argentina: Universidad Nacional de Rio Cuarto*. Recuperado de <https://n9.cl/ifcue>.
- Escobar, A. A. H., Rodríguez, M. P. R., López, B. M. P., Ganchozo, B. I., Gómez, A. J. Q., y Ponce, L. A. M. (2018). *Metodología de la investigación científica* (Vol. 15). 3Ciencias. Recuperado de <https://n9.cl/r9jz>.
- Espinosa, J., Hernández, J., Bermúdez, V., Rodríguez, J., Peñaloza, M., Chacón, G., Cristian A. Toloza, A. y Gómez, J., (2018). *Nociones generales de muestreo*. 1 universidad Simón Bolívar, Departamento de Ciencias Sociales y Humanas, Cúcuta, Colombia. Recuperado de <https://n9.cl/xap8o>.
- Fàbregues Feijóo, S., Meneses Naranjo, J., Rodríguez Gómez, D. y Paré, M. H. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Editorial UOC. Recuperado de <https://n9.cl/ahat>.
- Freire, M. (2019). *Aporte de la modernización de la gestión pública a la rendición de cuentas: análisis del caso ecuatoriano 2007 – 2017*. Tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Ecuador. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10469/15764>.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Selección de la muestra*. En *Metodología de la investigación* (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill. Recuperado de [http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6](http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). *Amazonas resultado definitivos. Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas*. Recuperado de <https://n9.cl/y11q7>.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Recuperado de <https://n9.cl/64irs>.

- López, J. J. y Huamán, G. (2016). Epistemología crítica de la administración, gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM (Vol. 19-I, N° 37, Lima, enero - junio 2016). Recuperado de <https://n9.cl/y48b2>.
- Martínez, M. y March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social, Universidad privada URBE. Recepción: 23/06/2015 Revisión: 25/07/2015 Aceptación: 11/08/2015. Recuperado de <file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Dialnet-CharacterizacionDeLaValidezYConfiabilidadEnElConstr-6844563.pdf>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 20(1), 38-47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>.
- Maxwell, J. A. (2019). *Diseño de investigación cualitativa* (Vol. 241006). Editorial GEDISA. Recuperado de <https://n9.cl/ztlpa>.
- Mousalli-Kayat, G. (2015). Métodos y diseños de investigación cuantitativa. *Revista researchgate*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/303895876\\_Metodos\\_y\\_Disenos\\_de\\_Investigacion\\_Cuantita](https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantita)
- Organización de los Estados Americanos, (2014). *Gobierno Municipal Abierto en América Latina*. Recuperado de <http://www.oas.org/es/sap/dgpe/default.asp>
- Oyola, C. (2016). *Control interno y modernización de gestión pública en la Municipalidad distrital de Chancay*. Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15376>.
- Pinto, J. E. M. (2018). *Metodología de la Investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U. Recuperado de <https://n9.cl/l29eu>.
- Rasinger, S. (2020). *La investigación cuantitativa en lingüística: Una introducción*. Ediciones AKAL. Recuperado de <https://n9.cl/zpo1n>.
- Rodríguez, C. H. D. (2018). *El proyecto de investigación en psicología: de su génesis a la publicación*. Universidad Iberoamericana. Recuperado de <https://n9.cl/junt>

- Rodríguez, J., y Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>.
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Rev Médica Sanitas*, 21(3), 141-6. Recuperado de <https://n9.cl/2e2z>.
- Rojas, H. A. G. (2016). *Estrategias de muestreo: diseño de encuestas y estimación de parámetros*. Ediciones de la U. Recuperado de <https://n9.cl/aud9z>.
- Sánchez, H., Reyes Romero, c. y Mejía K, (2018). *Manual de términos en investigación científica*. Lima. Perú. Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>.
- Sautu, R., Freidin, B., Najmias, C., Otamendi, M. A., Paredes, D., Ballesteros, M., y Trepiana, M. (2014). *Metodología de la Investigación I*. México DF: INTERAMERICANA EDITORES, SA DE CV. Recuperado de <https://n9.cl/4f9jf>.
- Secretaría de Gestión Pública Presidencia del Consejo de Ministros (2013) *Política Nacional de la Modernización de la Gestión Pública*. Lima- Perú. Recuperado de <http://sgp.pcm.gob.pe>.
- SERVIR-PE, (2018). *Manual de gestión del rendimiento*. Lima, Perú. Recuperado de <https://gdr.servir.gob.pe/normatividad-manual/>.
- Shapiro, A. y Wilson, D. (2019). Taking the Fed at its Word: A New Approach to Estimating Central Bank Objectives using Text Analysis, Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper 2019-02. Recuperado de <https://doi.org/10.24148/wp2019-02>.
- Soriano Rodríguez, A.M. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. ISSN 1996-1642, Editorial Universidad Don Bosco, año 8, No.13, Julio-diciembre de 2014, pp. 19-40 Recibido: 10 de julio de 2014. Aprobado: 8 de agosto de 2014. Recuperado de <https://doi.org/10.5377/dialogos.v0i14.2202>.
- Valdez, H. (2018). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el gobierno regional de Huánuco – 2018*. Universidad César Vallejo, tesis de

maestra, Perú. Recuperado de  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33031>

Viera, P. A. (2018). *Ética e investigación. Revista Boletín Redipe*, 7(2), 122-149.  
Recuperado de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434/430>.



# **ANEXOS**

## Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Modernización de la gestión pública	La política de gobierno del estado peruano, busca modernizar la gestión a través del Consejo de Ministros a todas las entidades públicas con planes estratégicos transversales que implementen el logro de resultados incrementando el valor público para beneficio de los ciudadanos. (SGP-PCM, 2013, p. 20).	La variable se medirá en los niveles de resultados, que constituyen 5 dimensiones, 25 enunciados, en variables de: Nunca = 1, casi nunca =2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre= 5, utilizando la escala de Likert.	Planeamiento estratégico	Nivel de participación de las organizaciones en la fase de la programación del presupuesto.	Ordinal
				Nivel de recursos empleado en la fase de formulación del programa presupuestal.	
				Nivel de proyectos que se encuentran en la fase de ejecución de los programas presupuestales	
			Presupuesto para resultados	Nivel de productos de los planes presupuestales aprobados.	Ordinal
				Nivel de ejecución de las metas físicas presupuestadas	
			Gestión por procesos	Nivel de incentivos adquiridos por cumplimiento de metas	Ordinal
				Nivel de diseños y características de los procesos actuales para bienes y servicios	
				Nivel de identificación de las deficiencias de los procesos actuales de bienes o servicios.	
			Servicio civil meritocrático	Nivel de planes de bienes y servicios de mejoras que se están implementando.	Ordinal
				Nivel de implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo	
				Nivel de instrumentos aplicados para la medición y evaluación de la satisfacción de las personas	
			Sistema de información	Nivel de personas capacitadas para la medición, análisis y evaluación de la satisfacción de las personas	Ordinal
				Nivel de mejora sobre la medición de resultados en satisfacción de las personas.	
				Nivel de seguimiento de los reportes de los programas y proyectos	
Rendimiento laboral	Rendimiento laboral es un instrumento de gestión del talento humano, permite identificar y reconocer el aporte del servidor a la organización en base a los objetivos y metas de la institución. Así como reconocer en que se debe capacitar para el mejor desempeño en el puesto que ocupa. (SERVIR-PE, 2018, P. 6).	La variable se medirá en los niveles de desempeño, que constituyen 4 dimensiones, 19 enunciados, en variables de: No desarrollado = 1, básico =2, medio = 3, superior = 4, avanzado = 5, utilizando la escala de Likert.	Metas individuales	Nivel de canales de comunicación para la entrega de bienes y servicios.	ordinal
				Nivel de canales de comunicación para la entrega de bienes y servicios.	
				Nivel de información de los resultados para la toma de decisiones	
			Metas grupales	Nivel alcanzado de las metas en relación con el plan operativo anual	Ordinal
Nivel de logro alcanzado en la función que desempeña.					
Nivel evidenciado en el cargo evaluado					
Compromisos transversales	Nivel alcanzado del área en relación al plan operativo anual	Ordinal			
	Nivel de logro alcanzado en el cargo que desempeña.				
Compromisos específicos	Nivel evidenciado en el cargo evaluado	Ordinal			
	Nivel de involucramiento con la institución				
Compromisos transversales	Nivel de organización generado en la institución.	Ordinal			
	Nivel de evidencias a cargo del evaluador				
Compromisos específicos	Nivel de evidencias a cargo del evaluador	Ordinal			
	Nivel evidenciado y nivel exigido				

## Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos													
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre modernización de la gestión pública y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de la modernización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020?</p> <p>¿Cuál es nivel del rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020?</p> <p>¿Cuáles de las dimensiones de la modernización de la gestión pública tienen menor relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Medir el nivel de la modernización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020</p> <p>Medir el nivel del rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020</p> <p>Identificar las dimensiones de la modernización de la gestión pública que tienen menor relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Gestión pública y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1: El nivel de la modernización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020 es bueno</p> <p>H2: El nivel del rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020 es alto</p> <p>H3: Las dimensiones de la modernización de la gestión pública que tienen menor relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020 son servicio civil meritocrático y presupuesto por resultados</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>El instrumento empleado es el cuestionario</p>													
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>														
<p>El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --&gt; r     O2 --&gt; r             </pre> </div> <p><b>Donde:</b>  M = Muestra  O<sub>1</sub> = Modernización de la gestión pública  O<sub>2</sub> = Rendimiento laboral  r = Relación de las variables de estudio</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población objeto de estudio, es constituido por 38 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bongará</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra del estudio estará conformada por 32 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bongará, el mismo que corresponde al total de la población.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Modernización de la gestión pública</td> <td>Planeamiento estratégico</td> </tr> <tr> <td>Presupuesto para resultados</td> </tr> <tr> <td>Gestión por procesos</td> </tr> <tr> <td>Servicio civil meritocrático</td> </tr> <tr> <td>Sistema de información</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Rendimiento laboral</td> <td>Metas individuales</td> </tr> <tr> <td>Metas grupales</td> </tr> <tr> <td>Compromisos transversales</td> </tr> <tr> <td>Compromisos específicos</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Modernización de la gestión pública	Planeamiento estratégico	Presupuesto para resultados	Gestión por procesos	Servicio civil meritocrático	Sistema de información	Rendimiento laboral	Metas individuales	Metas grupales	Compromisos transversales	Compromisos específicos
Variables	Dimensiones															
Modernización de la gestión pública	Planeamiento estratégico															
	Presupuesto para resultados															
	Gestión por procesos															
	Servicio civil meritocrático															
	Sistema de información															
Rendimiento laboral	Metas individuales															
	Metas grupales															
	Compromisos transversales															
	Compromisos específicos															

## Instrumento de recolección de datos.

### Instrumento 01 – Modernización de la gestión pública

#### Documento de encuesta 01 – Modernización de la gestión pública.

Adaptado de PCM (2013)

FECHA: \_\_\_\_\_

El instrumento tiene como objetivo medir el nivel de modernización de la gestión pública de la municipalidad provincial de Bongará. Por favor marque con una (X) en la escala que considere y según los enunciados planteados.

Nunca (1)      Casi nunca (2)      A veces (3)      Casi siempre (4)      Siempre (5)

Nº	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
	<b>Planeamiento estratégico</b>					
1.	La Municipalidad de Bongará elabora sus instrumentos de gestión de acuerdo al plan nacional.	1	2	3	4	5
2.	Los trabajadores de la Municipalidad participan en la elaboración de los instrumentos de gestión institucional.	1	2	3	4	5
3.	Cuentan con recursos humanos y tecnológicos para la elaboración de los instrumentos de gestión.	1	2	3	4	5
4.	Los instrumentos de gestión institucional mejoran la calidad del bien o servicio.	1	2	3	4	5
5.	Los instrumentos de gestión institucional orientan a un mejor desempeño institucional.	1	2	3	4	5
	<b>Presupuesto para resultados</b>					
6.	La Municipalidad de Bongará elabora sus planes presupuestales de acuerdo a las normas vigentes.	1	2	3	4	5
7.	La población participa en la priorización de necesidades para el plan presupuestal.	1	2	3	4	5
8.	El proceso de asignación, aprobación, ejecución y evaluación del presupuesto público ayuda a mejorar el producto.	1	2	3	4	5
9.	La priorización del gasto público, en productos, beneficia a la población.	1	2	3	4	5

10.	El programa de incentivos a la mejora de la gestión Municipal mejora el desempeño institucional.	1	2	3	4	5
<b>Gestión por procesos</b>						
11.	Participa en el diseño e implementación de la gestión por procesos en la Municipalidad de Bongará.	1	2	3	4	5
12.	La Municipalidad de Bongará optimiza los recursos para brindar los bienes y servicios a los ciudadanos.	1	2	3	4	5
13.	La Municipalidad de Bongará simplifica los procesos administrativos.	1	2	3	4	5
14.	La Municipalidad de Bongará realiza el seguimiento medición y análisis de los procesos de la gestión.	1	2	3	4	5
15.	La Municipalidad de Bongará ha mejorado los procesos de la gestión de cara a los ciudadanos.	1	2	3	4	5
<b>Servicio civil meritocrático</b>						
16.	La Municipalidad de Bongará ha capacitado a sus trabajadores sobre el servicio civil meritocrático.	1	2	3	4	5
17.	La Municipalidad de Bongará utiliza instrumentos de evaluación para medir el desempeño de los trabajadores.	1	2	3	4	5
18.	Los instrumentos de evaluación sirven para identificar los logros y dificultades.	1	2	3	4	5
19.	Reciben retroalimentación para superar las debilidades y mejorar los logros.	1	2	3	4	5
20.	La formación profesional en el trabajo mejora el servicio al ciudadano.	1	2	3	4	5
<b>Sistema de información</b>						
21.	La Municipalidad de Bongará utiliza recursos informáticos para la elaboración de sus instrumentos de gestión.	1	2	3	4	5
22.	La Municipalidad de Bongará utiliza sistemas informáticos para registrar los ingresos y gastos.	1	2	3	4	5
23.	La Municipalidad de Bongará ha implementado la atención al usuario a través de plataformas virtuales.	1	2	3	4	5
24.	La Municipalidad de Bongará realiza capacitaciones utilizando sistemas informáticos.	1	2	3	4	5
25.	La Municipalidad de Bongará rinde cuentas a sus ciudadanos utilizando sistemas informáticos.	1	2	3	4	5

**Instrumento de recolección de datos.**

**Instrumento 02 – Rendimiento laboral**

**Documento de encuesta 02 – Rendimiento laboral**

Adaptado de SERVIR (2018)

CARGO: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

El instrumento tiene como objetivo medir el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad. Por favor marque con una (X) en la escala que considere y según los enunciados planteados.

No desarrollado (1)    Básico (2)    Medio (3)    Superior (4)    Avanzado (5)

Nº	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
	<b>Metas individuales</b>					
01	El nivel de conocimiento de sus funciones está de acuerdo con el MOF de la municipalidad.	1	2	3	4	5
02	El nivel de cumplimiento de las actividades asignadas por el jefe inmediato superior.	1	2	3	4	5
03	El nivel de organización para realizar las actividades.	1	2	3	4	5
04	El cumplimiento de las actividades en los plazos asignados.	1	2	3	4	5
05	El nivel de cumplimiento de las medidas de los beneficios sociales del trabajador.	1	2	3	4	5
	<b>Metas grupales</b>					
06	El nivel de participación es activa, permanente y constructivamente en las etapas de la gestión institucional.	1	2	3	4	5
07	El nivel de empatía con sus compañeros que realizan trabajo en equipo	1	2	3	4	5

08	Nivel de empoderamiento con las funciones encomendadas por el jefe inmediato superior.	1	2	3	4	5
09	Nivel de participación en los equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
10	El nivel de organización, dirección y ejecución de actividades de bienestar social del personal y sus familias.	1	2	3	4	5
<b>Compromisos transversales</b>						
11	El nivel de organización, prevención, ejecución y rehabilitación del comité de defensa civil.	1	2	3	4	5
12	El nivel de participación del comité de seguridad ciudadana cumple con sus funciones de manera oportuna.	1	2	3	4	5
13	El nivel de promoción y protección de la niñez, adolescencia y familia de la localidad.	1	2	3	4	5
14	El nivel de la organización y funciones del vaso de leche está de acuerdo a las normas vigentes.	1	2	3	4	5
<b>Compromisos específicos</b>						
15	Los niveles de desempeño del trabajador son considerados para la designación de funciones	1	2	3	4	5
16	Los niveles de información son claras y precisas en el momento de designar las funciones por el jefe inmediato superior	1	2	3	4	5
17	Los niveles de compromisos que asumes como trabajador están dentro de tus funciones.	1	2	3	4	5
18	El nivel rendimiento individual de cada servidor es medido en función a metas.	1	2	3	4	5
19	El nivel de logro de metas de los trabajadores es fortalecido con reconocimientos laborales de forma individual	1	2	3	4	5

## Informe de opinión sobre instrumento de investigación científica.



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado  
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Instrumento de evaluación : Instrumento 01- Modernización de la gestión pública  
Autor (s) del instrumento (s) : José Daniel Castro Maslucán

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Modernización de la gestión pública.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Modernización de gestión pública.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Modernización de la gestión pública.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>43</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Tarapoto, 16 de octubre de 2020

Dr. Keller Sánchez Dávila  
DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma



## Informe de opinión sobre instrumento de investigación científica.



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Valles Gonzales, Jhony Eysten  
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Bongará- Gerente  
 Especialidad : Mg. en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Instrumento 01- Modernización de la gestión pública  
 Autor (s) del instrumento (s) : José Daniel Castro Maslucán

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Modernización de la gestión pública				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Modernización de la gestión pública				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Modernización de la gestión pública					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					4.4	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto 16 de octubre de 2020



Sello personal v firma

## Informe de opinión sobre instrumento de investigación científica.



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Castro Mori, Angélica Rocío  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Doceña  
Especialidad : Mg. en Gestión Pública  
Instrumento de evaluación : Instrumento 01- Modernización de la gestión pública  
Autor (s) del instrumento (s) : José Daniel Castro Maslucán

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Modernización de la gestión pública					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Modernización de la gestión pública				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Modernización de la gestión pública				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>43</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto 16 de octubre de 2020

Sello personal y firma

## Informe de opinión sobre instrumento de investigación científica.



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado  
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Instrumento de evaluación : Instrumento 02- Rendimiento laboral  
Autor (s) del instrumento (s) : José Daniel Castro Maslucán

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rendimiento laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>43</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 16 de octubre de 2020

  
Dr. Keller Sánchez Dávila  
DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

## Informe de opinión sobre instrumento de investigación científica.



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Valles Gonzales, Jhony Eysten  
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Bongará-Gerente  
 Especialidad : Mg. en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Instrumento 02- Rendimiento laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : José Daniel Castro Maslucán

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rendimiento laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Tarapoto 16 de octubre de 2020



Sello personal v firma

## Informe de opinión sobre instrumento de investigación científica.



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Castro Mori, Angélica Rocío  
Institución donde labora : Universidad César Vallejo- Docente  
Especialidad : Mg. en Gestión Pública  
Instrumento de evaluación : Instrumento 01- Rendimiento laboral  
Autor (s) del instrumento (s) : José Daniel Castro Maslucán

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rendimiento laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rendimiento laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rendimiento laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>43</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto 16 de octubre de 2020

Mg. Angélica Rocío Castro Mori  
ABOGADO  
Reg. CASM N° 305

Sello personal y firma

**Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.**



“Año de la Universalización de la Salud”

## **CONSTANCIA**

**EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE BONBARÁ – JUMBILLA**

**HACE CONSTAR:**

Que el estudiante Br. José Daniel Castro Maslucán, de maestría de la Universidad César Vallejo, realizó la investigación de su tesis **“Modernización de la gestión pública y rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020”** en el año que se menciona en el título de la misma investigación.

Se expide la presente constancia, a solicitud de los interesados para los fines que crean conveniente.

Jumbilla, 2 de diciembre del 2020.



*[Handwritten signature]*  
Eduardo E. Velásquez González  
GERENTE MUNICIPAL

## Base de datos estadísticos.

**Modernización de la gestión pública**

	D1					D2					D3					D4					D5				
	PE1	PE2	PE3	PE4	PE5	PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	GP1	GP2	GP3	GP4	GP5	SC1	SC2	SC3	SC4	SC5	SI1	SI2	SI3	SI4	SI5
1	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	2	3	5	5	3	3	4	4	5	5	4	3	2	2	
3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	3	3	4	
4	3	3	3	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	1	1	3	3	3	4	1	4	3	2	
5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	1	2	4	2	5	3	3	4	1	
6	5	3	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	
7	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	
8	5	3	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	1	2	3	1	4	5	3	4	3	
9	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	2	4	4	1	4	1	5	1	3	
10	1	3	2	4	4	3	2	3	4	5	2	5	3	5	2	2	4	4	1	4	1	5	1	3	
11	4	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	
12	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	1	1	3	3	4	2	4	2	2	
13	5	2	4	5	4	5	2	4	4	3	1	4	1	1	2	4	1	1	1	4	1	4	1	1	
14	3	4	1	3	3	4	2	3	4	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	1	
15	3	1	2	2	4	3	2	3	3	2	4	3	1	2	1	1	2	2	1	3	3	4	2	1	
16	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	2	1	
17	4	4	2	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	
18	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	
19	3	3	2	4	4	5	3	5	3	3	2	3	3	4	3	1	1	4	4	4	3	2	1	1	
20	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	
21	4	3	3	5	4	5	3	4	3	4	3	5	2	3	4	2	4	4	1	3	3	4	5	2	
22	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	
23	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	1	2	4	5	5	2	4	1	2	
24	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	
25	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	1	5	1	3	4	1	4	5	2	5	4	5	3	4	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
27	1	1	1	2	3	1	3	5	4	5	1	3	1	1	1	1	3	1	1	5	2	4	3	1	
28	3	3	2	5	5	2	2	3	5	4	3	3	4	3	4	3	2	5	1	5	5	4	4	3	
29	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	
30	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	1	1	1	4	2	5	2	4	3	
31	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	
32	3	2	2	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	

**Rendimiento laboral**

	D1					D2					D3				D4				
	MI1	MI2	MI3	MI4	MI5	MG1	MG2	MG3	MG4	MG5	CT1	CT2	CT3	CT4	CE1	CE2	CE3	CE4	CE5
1	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3
2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	1
4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	1	3	1	1	1	4	3	4	5	1
5	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	1	2	4	2	3	3	2	1
6	1	1	1	2	3	3	4	4	4	2	1	2	1	4	4	5	4	2	2
7	3	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1
8	5	3	4	4	1	2	4	4	4	1	1	3	3	4	2	2	4	2	1
9	4	5	4	5	2	2	4	5	4	3	3	3	2	2	3	3	2	1	
10	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	
11	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	2	5	2	
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
13	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	
14	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	
15	2	5	2	5	2	3	5	5	5	1	2	5	4	5	2	4	4	3	
16	4	4	4	3	4	2	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	
17	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	
20	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	3	
22	2	3	4	5	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
23	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	
24	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	
25	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	5	4	
26	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	
27	1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	
28	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	3	2	4	5	4	5	1	
29	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	
30	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	3	4	3	4	2	4	3	1	
31	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	
32	1	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	2	