

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**UPLA**  
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

**TESIS**

**Gestión pública y desempeño laboral en el personal  
administrativo de la municipalidad distrital de Pampa  
Hermosa 2021**

Para optar : Título de Licenciada en Administración  
Autor(es) : Bach. Vilchez Munive Lucy Jhanet  
: Bach. Castro Hinojosa María Cristina  
Asesor : Dr. Araujo Medrano Héctor Fernando  
Línea de investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los  
Recursos  
Fecha de inicio : Noviembre - 2021  
Fecha de culminación : Marzo - 2022

Satipo – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS  
**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

**TESIS**

**GESTIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPA HERMOSA  
2021**

**PRESENTADO POR:**

Bach. Vilchez Munive Lucy Jhanet

Bach. Castro Hinojosa María Cristina

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:  
Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

**APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO:**

PRESIDENTE: \_\_\_\_\_  
Dr. Maita Franco Abdon Casiano

PRIMER  
MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
Mtro. Gutierrez Meza Fredi Paul

SEGUNDO  
MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
Mtro. Alvarado Canturin Doris Isabel

Huancayo 11 de febrero del 2023

**ASESOR:**

**Dr. Araujo Medrano Héctor Fernando**

### **Dedicatoria**

A mis padres: Percy y Ayda por darme su amor  
y apoyo incondicional.

Lucy

A mis padres: Justina y Julio, mi hijo Kennedy  
mucho de mis logros se los debo a ustedes entre los  
que se incluye el presente.

Maria

### **Agradecimiento**

A la Universidad Peruana los Andes por el Liderazgo y la mejora de la Institución durante el proceso de acreditación.

A la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, por construir un pensamiento emergente e innovador en los estudiantes de la comunidad universitaria.

A mis docentes de la carrera de Administración y Sistema por enseñarme las bases fundamentales de las ciencias administrativas e inculcarme para el logro de esta presente.

Maria y Lucy

## CONSTANCIA DE ÍNDICE SIMILITUD (EXPEDITO SEGÚN ART. 8.4)

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables deja:

### CONSTANCIA

Que, Los bachilleres: **VILCHEZ MUNIVE LUCY JHANET** y **CASTRO HINOJOSA MARÍA CRISTINA**; de la escuela profesional de Administración y Sistemas, han presentado su informe final de Tesis titulado: "**GESTIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPA HERMOSA 2021.**", originalidad en el **SOFTWARE TURNITIN** obteniendo el **Porcentaje** de similitud de **29%**, el cual se encuentra dentro del porcentaje permitido.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención de su título profesional.

Huancayo, 7 de noviembre del 2022



Dr. Armando Juan Adatao Ávila  
Director de Unidad de Investigación  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

## Contenido

<b>Dedicatoria.....</b>	<b>iv</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>v</b>
<b>Contenido de tablas.....</b>	<b>x</b>
<b>Contenido de figuras .....</b>	<b>xii</b>
<b>Contenido de cuadros.....</b>	<b>xiii</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>xiii</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>xv</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>xviii</b>
<b>CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>21</b>
<b>1.1. Descripción de la Realidad Problemática .....</b>	<b>21</b>
<b>1.2. Delimitación del Problema .....</b>	<b>23</b>
<b>1.2.1. Delimitación Espacial.....</b>	<b>23</b>
<b>1.2.2. Delimitación Temporal .....</b>	<b>23</b>
<b>1.2.3. Delimitación Conceptual .....</b>	<b>23</b>
<b>1.3. Formulación del Problema .....</b>	<b>24</b>
<b>1.3.1. Problema General .....</b>	<b>24</b>
<b>1.3.2. Problema Específico.....</b>	<b>24</b>
<b>1.4 Justificación .....</b>	<b>24</b>
<b>1.4.1. Social.....</b>	<b>24</b>
<b>1.4.2. Teórico .....</b>	<b>25</b>
<b>1.4.3. Metodológico.....</b>	<b>25</b>
<b>1.5. Objetivos .....</b>	<b>26</b>
<b>1.5.1.. Objetivo General.....</b>	<b>26</b>

1.5.2. Objetivo Específico .....	26
<b>CAPITULO II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>27</b>
2.1. Antecedentes .....	27
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	27
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	32
2.2. Bases Teóricas .....	35
2.3. Marco Conceptual.....	56
<b>CAPITULO III HIPÓTESIS.....</b>	<b>56</b>
3.1. Hipótesis General .....	57
3.2. Hipótesis Específico.....	56
3.3. Variables y Operacionalización.....	56
<b>CAPÍTULO IV METODOLOGÍA.....</b>	<b>58</b>
4.1. Método de Investigación.....	58
4.2. Tipo de Investigación .....	60
4.3. Nivel de Investigación.....	61
4.4. Diseño de Investigación .....	61
4.5. Población y Muestra.....	62
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	64
4.7. Técnicas de Procesamiento de Análisis de Datos .....	70
4.8. Aspecto Ético de la Investigación .....	70
<b>CAPITULO V RESULTADOS .....</b>	<b>71</b>
5.1. Descripción de Resultados.....	71
5.2. Prueba de Resultados .....	80
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>87</b>



<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>93</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>96</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>97</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>101</b>
<b>ANEXOS N° 01: Matriz de consistencia.....</b>	<b>102</b>
<b>ANEXOS N° 02: Matriz de operacionalización de las variables.....</b>	<b>103</b>
<b>ANEXOS N° 03: Matriz de operacionalización del instrumento .....</b>	<b>104</b>
<b>ANEXOS N° 04: Instrumento de investigación y constancia de su aplicación .....</b>	<b>106</b>
<b>ANEXOS N° 05: Confiabilidad y validez del instrumento .....</b>	<b>108</b>
<b>ANEXOS N° 06: La data del procesamiento de datos .....</b>	<b>114</b>
<b>ANEXOS N° 07: Consentimiento / asentimiento informado .....</b>	<b>117</b>
<b>ANEXOS N° 08: Evidencias de la aplicación del instrumento.....</b>	<b>118</b>

### Contenido de tablas

Tabla 01	Gestión pública según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.	71
Tabla 02	Logro de objetivos según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.	72
Tabla 03	Conjunto de acciones según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.	74
Tabla 04	Política gubernamental según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.	75
Tabla 05	Desempeño laboral según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.	76
Tabla 06	Rendimiento según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.	78
Tabla 07	Efectividad según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.	79

## Contenido de figuras

Figura 01	Gestión pública según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.	71
Figura 02	Logro de objetivos según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.	73
Figura 03	Conjunto de acciones según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.	74
Figura 04	Política gubernamental según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.	75
Figura 05	Desempeño laboral según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.	77
Figura 06	Rendimiento según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.	78
Figura 07	Efectividad según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.	79

**Contenido de cuadros**

Cuadro 01	Definiciones de gestión gubernamental.	52
Cuadro 02	Población conformado por administradores de la municipalidad de Pampa Hermosa.	63
Cuadro 03	Validación de la variable gestión pública.	66
Cuadro 04	Validación de la variable desempeño Laboral.	67
Cuadro 05	Confiabilidad para el instrumento gestión pública.	68
Cuadro 06	Confiabilidad para el instrumento desempeño laboral.	68
Cuadro 07	Baremo para la variable gestión pública y desempeño laboral.	69
Cuadro 08	Baremo para las dimensiones de la gestión pública.	69
Cuadro 09	Baremo para las dimensiones de la variable desempeño laboral.	69

## Resumen

La investigación titulada “Gestión pública y desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021”, el problema general que dio inicio fue ¿Qué relación existe entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021?, asimismo fue desarrollado teniendo como objetivo determinar las relación que existe entre la gestión pública y el desempeño aboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021, a lo largo de la investigación se ha empleado el método científico y como método específico el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básico porque permite generar nuevos conocimientos y el nivel fue el correlacional, siendo el diseño descriptivo correlación , la población y muestra estuvo conformado por 50 trabajadores administrativos de la municipalidad, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario basado en la escala de Likert, dicha investigación concluye. Se determinó que existe relación directa y moderada correlación entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021 con  $p\_Value = 0.01$  y  $Alpha = 0.05$ , siendo el coeficiente de correlación = 0,474 de probabilidad. La presente investigación se concluyó en que, si existe relación directa y moderada correlación entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021 con  $p\_Value = 0.01$  y  $Alpha = 0.05$ , siendo el coeficiente de correlación = 0,474 de probabilidad. Por eso se recomendó a la autoridad máxima de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa implementar las medidas específicas, claras y posibles de ser subsanados como medidas correctivas que propician optimizar sus procesos administrativos de la municipalidad.

**Palabras claves:** Gestión pública, desempeño laboral, logro de objetivos, política gubernamental.

### **Abstract**

The investigation entitled "Public management and job performance in the administrative staff of the district municipality of Pampa Hermosa, 2021", the general problem that began was what relationship exists between public management and job performance in the administrative staff of the municipality district of Pampa Hermosa 2021?, it was also developed with the objective of determining the relationship that exists between public management and labor performance in the administrative staff of the district municipality of Pampa Hermosa 2021, throughout the investigation the method has been used scientific and as a specific method the hypothetical deductive, the type of research was basic because it allows to generate new knowledge and the level was correlational, being the descriptive correlation design, the population and sample was made up of 50 administrative workers of the municipality, the technique used was the survey and as an instrument was applied the questionnaire based on the Likert scale, said research concludes. It was determined that there is a direct and moderate correlation between public management and job performance in the administrative staff of the district municipality of Pampa Hermosa, 2021 with  $p\_Value = 0.01$  and  $Alpha = 0.05$ , with the correlation coefficient = 0.474 probability. The present investigation concluded that, if there is a direct and moderate correlation between public management and job performance in the administrative staff of the district municipality of Pampa Hermosa, 2021 with  $p\_Value = 0.01$  and  $Alpha = 0.05$ , with the correlation coefficient = 0.474 probability. For this reason, it was recommended to the highest authority of the District Municipality of Pampa Hermosa to implement specific, clear and possible measures to be corrected as corrective measures that favor optimizing the administrative processes of the municipality.

**Keywords:** Public management, work performance, achievement of objectives, government policy.



## Introducción

Los ciudadanos demandan un estado moderno, al servicio de las personas, lo cual implica una transformación de sus enfoques y prácticas de gestión, concibiendo sus servicios o intervenciones de derechos de los ciudadanos. En ese sentido, la política debe caracterizar un estado moderno orientado al ciudadano de la comuna siendo eficiente, unitario y descentralizado y abierto en el cual debe orientar al ciudadano. Una municipalidad con tales atributos debe ser capaz de garantizar a todos los ciudadanos un crecimiento de acceso a bienes y servicios públicos de calidad, de manera equitativa, oportuna y pertinente, permitiendo así reducir las brechas sociales y económicas. La investigación realizada se titula “Gestión Pública y Desempeño Laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021” cuyas variables de estudio fue la Gestión pública con su dimensión: logro de objetivo, conjunto de acciones y política gubernamental. La segunda variable fue desempeño laboral con su dimensión: rendimiento y efectividad.

El problema general que dio inicio fue ¿Qué relación existe entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021?, seguido de los problemas específicos ¿Qué relación existe entre el logro de objetivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021?, ¿Qué relación existe entre el conjunto de acciones y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021?, y ¿Qué relación existe entre la política gubernamental y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021?. El objetivo a donde se orientó fue determinar la relación que existe entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021, como objetivo específico se planteó,

establecer la relación que existe entre el logro de objetivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021. Seguido, establecer la relación que existe entre el conjunto de acciones y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021, y establecer la relación que existe entre la política gubernamental y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021.

Como se sabe dicha investigación fue importante desde el punto de vista social, porque, los resultados de la investigación sirven para mejorar el correcto uso de los recursos públicos y la consecución de las metas, planes y las políticas locales. La gestión pública es indispensable para la construcción de sociedades más justas y equitativas por ello, solo mejorando el correcto uso de los recursos públicos se mejorará la gestión pública y por ende la población de Pampa Hermosa será directamente beneficiado lo cual coadyuvará en la mejora de la calidad de vida.

Desde el punto de vista teórico los conocimientos de la gestión pública en los administradores y trabajadores de la municipalidad de Pampa Hermosa es débil, esta investigación aporta las teorías, conocimientos de primera mano e investigaciones realizadas con la finalidad de incrementar dichos aportes sobre la gestión de las políticas públicas que es fundamental para que la capacidad de los gobiernos locales demuestran sus atributos institucionales, los cuales son indispensables para mejorar el déficit de Gobierno y los valores institucionales y de esta manera se corregirá y aumentará la eficiencia implicando en el desempeño laboral.

Metodológicamente, en la investigación se empleó el método científico y como método específico se utilizó el hipotético deductivo en el cual, la investigación se dio inicio con una idea o un concepto previo sobre la gestión pública y culminando con la recopilación e interpretación de las teorías y corroborando las hipótesis, para la redacción

de la investigación se ha empleado la estructura metodológica de la investigación del proyecto y del informe de dicha investigación aprobada por la Universidad Peruana los Andes. Con estas consideraciones se sustenta que la investigación es científica.

Las hipótesis arribadas y corroboradas fueron: como hipótesis general, existe relación directa y significativa entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021; con respecto a las hipótesis específicos, se planteó, existe una relación significativa entre el logro de objetivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021, seguido, existe una relación significativa entre el conjunto de acciones y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021, consecutivo de existe una relación significativa entre la política gubernamental y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021.

La investigación se ha desarrollado teniendo en cuenta los siguientes capítulos. En el capítulo I se consideró el planteamiento del problema, lo cual comprende la descripción del problema, delimitación del problema, formulación del problema, problema general y problema específico, justificación de la investigación, social, teórica y metodológica, así mismo, los objetivos, objetivo general, objetivo específico.

En el capítulo II. El marco teórico, comprendido los antecedentes internacionales y antecedentes nacionales, bases teóricas, dichas bases teóricas comprenden las variables de gestión pública y desempeño laboral con sus respectivas dimensiones, marco conceptual.

En el capítulo III. Se tuvo las hipótesis, dichas hipótesis se dividieron en hipótesis general y específico. Además, también se consideró las variables gestión pública con sus

dimensiones y la variable desempeño laboral con sus dimensiones y complementando con la operacionalización de dichas variables.

En el capítulo IV. Se tuvo la metodología, método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos, aspectos éticos desarrollados en la investigación.

Capítulo V. Resultados, en ella alberga la descripción de los resultados, contrastación de las hipótesis, y finalmente se tuvo el análisis y discusión de los resultados, conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas, concluyendo con los anexos.

Las autoras

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1.Descripción de la Realidad Problemática

Hoy en día se está modernizando el uso de las herramientas en la gestión pública y las teorizaciones y los estudios cada vez se encuentran rigidizándose y generando más campos de estudio ontológicamente, gnoseológicamente y pragmáticamente.

(Cerquín & Gálvez 2020, pág.38) sostienen que la gestión pública es la “especialidad que se enfoca en la correcta y eficiente administración de los recursos del Estado, con el objetivo de compensar las necesidades de la ciudadanía e impulsar el progreso del país”. Esto indica que la gestión pública administra de manera global los recursos estatales.

(Jara et al 2019, pág.743) afirma que el desempeño laboral es “el empeño que el trabajador pone para realizar sus funciones dentro de la organización orientado hacia el éxito de ella, siendo responsable y cumpliendo con lo indicado en su rol dentro de la empresa, para su propio beneficio”.

A nivel mundial, los ciudadanos no se encuentran tan satisfechos con la calidad de servicios públicos, ello debido a que algunas instituciones estatales no satisfacen adecuadamente las necesidades de sus pobladores, en donde se aprecia que la autonomía económica y política se ve opacada por la lucha de poderes y la corrupción, demostrando que la capacidad de gestión es pésima. (Cerquín & Gálvez 2020).

A nivel internacional, la gestión pública se conceptualizaba como la planificación del desarrollo en base a la proyección de objetivos y metas, sin embargo, actualmente la gestión pública se está centrando en la evaluación, en base

a la estandarización e indicadores de desempeño, llegando a materializarse en la rendición de cuentas. (Morveli, 2021)

A nivel nacional, la gestión pública se ha fortalecido respecto al desarrollo de capacidades individuales y colectivas en las diferentes instituciones públicas y privadas, en donde se cumplen funciones y se logren objetivos, logrando mejorar el desempeño laboral. (Robles, 2020); por otro lado, (Valdez, 2018) comenta que en el Perú se registró en los últimos años un alza en la tasa de crecimiento económico, lo que indica que el estado debería de responder positivamente a ello, sin embargo, se observa un bajo nivel de desempeño.

En nuestra región, la gestión pública ha ido adquiriendo mayor importancia, sobre todo en el fortalecimiento de capacidades institucionales en la gran mayoría de las organizaciones públicas, con la intención del logro de objetivos y metas institucionales. Esta mejora en la capacidad de gestión va de la mano con el equilibrio de poderes dentro la institución, promoviendo así un sistema que asegure un buen clima laboral para los trabajadores. (SINEACE, 2017)

La presente investigación se desarrollará en la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa, Provincia de Satipo, la cual busca desarrollar y seguir procesos de gestión pública en donde se mejore el desempeño laboral, logrando con ello hacerle frente a los retos de la sociedad actual.

En la municipalidad de Pampa Hermosa existen deficiencias en la prestación de servicios públicos las cuales terminan incidiendo negativamente en la percepción de los ciudadanos de Pampa hermosa sobre la gestión pública y el desempeño del estado, los problemas percibidos por la población fueron, la ausencia de un sistema eficiente de planteamiento y problemas de articulación con el sistema del presupuesto público. Se mostró deficiente diseño de estructura organización y funciones,

inadecuados procesos de producción de bienes y servicios públicos, infraestructura, equipamiento y servicios insuficientes. También se observó, inadecuada política y gestión de recursos; limitada evaluación de los resultados en cuanto al desempeño del personal administrativo, carencia de sistemas de métodos de gestión de información de conocimientos, entre otras.

Por los motivos mencionados, nuestra investigación pretende conocer y describir la relación y repercusión que existe entre la gestión pública y el desempeño laboral para emitir recomendaciones y estrategias que promuevan la mejora en su toma de decisiones de forma pertinente y adecuada.

## **1.2. Delimitación del Problema**

### **1.2.1. Delimitación Espacial**

La investigación se desarrolló en la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, la cual pertenece a la provincia de Satipo de la Región Junín.

### **1.2.2. Delimitación Temporal**

La investigación tuvo una duración de cinco meses, la cual se inició en noviembre del 2021 y se culminó en marzo del 2022. Para lo cual se contó con una proyección por etapas para la correcta ejecución de la investigación.

### **1.2.3. Delimitación Conceptual**

La investigación se realizó teniendo en cuenta los conceptos de la variable gestión pública y variable desempeño laboral con sus respectivas dimensiones logro de objetivos, conjunto de acciones, política gubernamental, rendimiento y efectividad.

### **1.3. Formulación del Problema**

#### **1.3.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021?

#### **1.3.2. Problema Específico**

1. ¿Qué relación existe entre el logro de objetivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021?

2. ¿Qué relación existe entre el conjunto de acciones y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021?

3. ¿Qué relación existe entre la política gubernamental y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021?

### **1.4 Justificación**

#### **1.4.1. Social**

El resultado de la investigación sirvió para mejorar el correcto uso de los recursos públicos y la consecución de las metas, planes y las políticas locales. La gestión pública es indispensable para la construcción de sociedades más justas y equitativas por ello, solo mejorando el correcto uso de los recursos públicos se mejorará la gestión pública y por ende la población de Pampa Hermosa será directamente beneficiado lo cual coadyuvará en la mejora de la calidad de vida.



### **1.4.2. Teórico**

Desde el punto de vista teórico los conocimientos de la gestión pública en los trabajadores administrativos de la municipalidad de Pampa Hermosa es débil, esta investigación aporta las teorías, conocimientos de primera mano e investigaciones realizadas con la finalidad de incrementar dichos aportes sobre la gestión de las políticas públicas que es fundamental para que la capacidad de los gobiernos locales demuestran sus atributos institucionales, los cuales son indispensables para mejorar el déficit de Gobierno y los valores institucionales y de esta manera se corregirá y aumentará la eficiencia implicando en el desempeño laboral.

### **1.4.3. Metodológico**

En la investigación se empleó el método científico y como método específico se utilizó el hipotético deductivo en el cual, la investigación se dio inicio con una idea o un concepto previo sobre la gestión pública y culminando con la recopilación e interpretación de las teorías y corroborando las hipótesis, para la redacción de la investigación se ha empleado la estructura metodológica de la investigación del proyecto y del informe de dicha investigación aprobada por la Universidad Peruana los Andes. Con estas consideraciones se sustenta que la investigación es científica.

El presente trabajo de investigación estará a disposición de nuevos tesis para que lo tomen como referencia.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021.

### **1.5.2. Objetivo Específico**

1. Establecer la relación que existe entre el logro de objetivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021.

2. Establecer la relación que existe entre el conjunto de acciones y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021.

3. Establecer la relación que existe entre la política gubernamental y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021.

## CAPITULO II.

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Clark Mendivil, Yesenia (2018), la investigación titulada “*Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora*” desarrollado en México, con el fin de obtener el grado de doctora en filosofía con especialidad en administración en la Universidad Autónoma de Nuevo León de México.

La investigación se desarrolló con el objetivo de analizar la probabilidad de influencia que tienen los factores como la satisfacción laboral, la estabilidad económica, la relación con los superiores, las condiciones y medio ambiente en el trabajo y los problemas con los compañeros con el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras que están localizadas en el sur de Sonora, lo que ayudara a mejorar los procesos laborales es este tipo de empresas, la población conformada por 1921 empleados que representaban a los 59 establecimientos, el tipo de investigación fue descriptiva, el diseño de investigación con un enfoque cuantitativo donde se establecen hipótesis a comprobar, con la técnica de encuestas con el instrumento del cuestionario llegando a los siguientes resultados, el incremento del 1% en la satisfacción laboral disminuirá el desempeño en 46 siendo significativo en el modelo probit, estos hallazgos son consistente con los estudios.

Así mismo llego a las siguientes conclusiones, es importante observar que las correlaciones obtenidas en este estudio son altas, esto es relevante porque en los estudios presentados en el cuerpo teórico las correlaciones son bajas, esta

importante diferencia se puede atribuir a las singulares características de estos trabajadores.

Guevara Piedra, Washington Javier & Carrillo Brito Bolivar José (2020), en su investigación titulada *“Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador”*, desarrollada en Ecuador con la finalidad de optar el grado de magister en administración Pública en la Universidad Israel de Ecuador.

Con el objetivo de detectar fortalezas y debilidades en los colaboradores, la población conformada por 339 servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Troncal, la investigación fue de tipo cuantitativa, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario como resultado aplica en los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Tronca, el 61% manifiesta que tiene conocimiento de la motivación personal y su incidencia en el desempeño laboral, en relación a la forma en que se motiva al personal, el 23% conoce los mecanismos para que ese factor se lleve a cabo, el 64% de los servidores indican conocer los beneficios generados al estar motivados y que efectos producen tanto como externamente, finalmente el 70% de las persona, tienen conocimiento del trabajo mancomunado, fortaleza que es importante dentro de una dirección laboral.

Llegando a la siguiente conclusión, con los resultados obtenidos en la presente investigación, el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Troncal, tendrá la posibilidad de establecer una correcta toma de decisiones, para generar políticas internas a partir de las percepciones de los empleados al momento de realizar su trabajo, además se determina que un estudio cuantitativo

sobre desempeño laboral de los empleados, no resulta suficiente para determinar con seguridad su rol en el proceso de gestión en la administración pública.

Pérez Falco, Grisel & Gonzales Davila, Augusto Gabriel (2021), en su investigación titulada “*Modelo de gestión para el fortalecimiento de la economía popular y solidaria en la prefectura de Bolívar*” desarrollado en Quito, con fines de obtener el Título de Magister en Administración Publica en la Universidad Tecnológica Israel de Ecuador.

Con el objetivo de elaborar un modelo de gestión para apoyar a los emprendedores de la economía popular y solidaria en la prefectura de la provincia Bolívar y así visibilizar de forma directa lo que hacen los artesanos sociales y campesinas, considerando las capacidades y potenciales de los emprendedores de la provincia, el enfoque empelado en la investigación fue cuantitativo, la técnica utilizada fue la entrevista y la encuesta, como resultado se obtuvo que 82 emprendedores encuestados manifestaron que mantienen algún convenio a través de un organismo o institución, 54 emprendedores manifestaron el desconocimiento y 64 persona manifestaron que no cuentan con ningún convenio de cooperación.

Se llegó a la siguiente conclusión, se ha podido evidenciar que es de suma importancia el levantamiento de información además de incentivar diversos proyectos y modelos de emprendimiento e innovación en el ámbito del desarrollo económico productivo y así poder reactivar la economía de los diferentes sectores de la provincia Bolívar, se ha podido evidenciar que gran parte de los emprendedores bolivarenses se han dedicado de lleno a sus pequeños negocios, con el ímpetu y la esperanza de hacerlos crecer paulatinamente, motivo por el cual no se debe bajar de lado a este importante sector emprendedor.

Zeballos Saavedra, Ruth (2019), en su investigación titulada *“Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad Sucre”* desarrollado en Sucre, con la finalidad de obtener el grado de Académico de Magister en Administración de Empresas de la Universidad Andina Simón Bolívar de Bolivia.

Con el objetivo de proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INCEMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre, la población conformada por 37 personas involucrados tanto como el personal administrativo y operativo de la planta, con el método de investigación hipotético deductivo, con la técnica de entrevista y encuesta el instrumento guía de entrevista y el cuestionario, como resultado se obtuvo lo siguiente, se determinó que la calidad de trabajo y sus aspectos es promovida muchas veces, por el 71,44% de los administrativos, por el 64,28% de los trabajadores del área de hornos y por el 56,25% de los trabajadores del sector de máquinas, asimismo la calidad de trabajo es promovida siempre por el 25,00% del sector de máquinas, por el 21,43% de hornos y por el 14,28% del área administrativa.

Llegando a la siguiente conclusión, al interior de la empresa INCERMAZ S.R.L. se constata la ausencia de una unidad de gestión del talento humano, situación que menoscaba el accionar de sus ejecutivos y de toda la empresa, que al no tener una estructura organizacional ideal o lineamientos precisos a seguir, no favorecen a la oportuna toma de decisiones en favor de la empresa y particularmente de sus trabajadores.

Benalcázar Silva, Carlos Fabián (2019), la investigación titulada “*Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES*” desarrollado en Ecuador, con el fin de obtener el grado de maestro en Desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador.

El trabajo de investigación tuvo como objetivo estudiar primero por separado dos variables independientes para luego poder relacionarlas entre sí, e identificar si existe o no una correlación entre las mismas. La empresa Luminex Resources está dedicada a la exploración minera con diferentes concesiones en el Ecuador, la empresa consta de 225 personas, sin embargo, para esta investigación se trabajó solo con el personal de Staff que tienen contrato fijo y son 48 personas. La empresa no contaba con una evaluación de desempeño, por lo cual, se ha creado una herramienta de evaluación para poder aplicarla y así poder obtener los resultados, los mismos fueron analizados para poder tener una visión concreta de la situación empresa respecto al desempeño de sus empleados. La satisfacción laboral fue medida de igual manera por medio de una prueba creada y así se obtuvo los resultados por persona. Se realizó la comparación de las dos variables de manera general y segmentada donde encontramos que la correlación entre las mismas es débil, produciendo una relación inversa, esto quiere decir que si una de las dos variables independientes aumenta la otra puede disminuir, pero no se relacionarán.

Así mismo llego a las siguientes conclusiones, si bien es cierto que otras investigaciones efectuadas en el contexto ecuatoriano determinan una relación directa entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal de una empresa, en el caso de LUMINEX, dicha premisa no se cumple. Ello se debe a que los

resultados obtenidos y analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson, efectuado a partir de 48 registros de las dos variables, establecen que no se trata de un gran porcentaje, ya que se sitúan por debajo de 1 para que sea completamente directa.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Espinoza Berrospi, David Santiago (2021), la investigación fue desarrollada con el título *“Modernización de la Gestión Pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno regional de Pasco, 2018”* desarrollado en la ciudad de Cerro de Pasco, con el fin de optar el grado académico de Maestro en Ciencias de Administración en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

Con el objetivo de analizar de qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco, 2018. Cuya investigación empleó el método deductivo, el método analítico, el nivel de investigación corresponde a una investigación aplicada, el diseño de investigación fue no experimental transaccional siendo el tipo aplicado, el tamaño de población fue 263 y la muestra 123 trabajadores de la municipalidad, se empleó la técnica de análisis y procesamiento de datos, la investigación llegó a los siguientes resultados, respecto a los altos funcionarios del gobierno regional toman riesgos que involucran a los trabajadores, el 13% opinan que está muy de acuerdo, el 40.7% de la muestra encuestada opinan que están de acuerdo, el 35.8% de la muestra opinaron ni de acuerdo y de acuerdo respectivamente, el 8.9% opinan que están en desacuerdo y el 1.6% de la muestra manifiesta que están en muy en desacuerdo.



La conclusión arribada fue que existe una relación positiva y moderada entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal del Gobierno regional de Pasco 2018, con p- valor de 0.000.

Rivera Uceda, Rubén Ángel (2018), en la investigación titulado “*Gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Ate – Lima 2018*”. Desarrollada en la ciudad de Lima, con el propósito de optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo.

Dicha investigación fue desarrollada con el objetivo determinar el grado de relación entre Gestión municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Ate- Lima 2018. Dicha investigación fue desarrollada con el método hipotético deductivo siendo el tipo básico con enfoque cuantitativo; el nivel de investigación es el correlacional con el diseño transversal, las variables empleadas fueron la gestión municipal y el desempeño laboral, el tamaño de población estuvo conformado por 150 trabajadores y la muestra por 108 y el muestreo fue de tipo no probabilístico para ello se tomó al azar, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario formado por las dos variables de estudio.

La investigación llegó a la siguiente conclusión, los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa, muy alta ( $r_s = 0.864$ ,  $p < 0.05$ ) y directamente proporcional, entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Ate – Lima 2018.

Romero Vasco, Carlos Enrique (2020), investigación desarrollada con el título “*Gestión Pública por resultados y desempeño laboral de los directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2019*”. Desarrollado en la ciudad de Lima para obtener el grado de maestro en gestión pública, en la Universidad Cesar Vallejo.

Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión pública por resultados y el desempeño laboral de los directores de la Ugel 15, Huarochirí Lima 2019. El tipo de investigación desarrollada fue básica con diseño correlacional, la población estuvo conformado por 80 directivos de la Ugel 15, la técnica empleada fue la encuesta con el instrumento del cuestionario de tipo escala de Likert, las variables investigadas fueron la Gestión pública, y el desempeño laboral; los resultados fueron, respecto a la gestión pública, el 50% de los directores presentaron un nivel bueno, el 27.5% alcanzó el nivel regular, asimismo el 22,5% se encuentra en un nivel de mala; con respecto al desempeño laboral, el 22,5% son deficientes, el 31% son eficientes, el 46.3% son muy eficientes

Las conclusiones fueron. La gestión pública por resultados se relaciona directa ( $\rho = 0.770$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con el desempeño laboral de los directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Abad Alvarado, Wilber Benjamin & Carrasco Rodriguez, Lenin Brian (2018), la investigación titulado "*Propuesta Estratégica para mejorar la gestión Municipal en la municipalidad de Choros, 2018*". Desarrollado en la ciudad de Chiclayo - Perú, desarrollado para obtener el grado de maestro de gestión pública, en la Universidad Cesar Vallejo.

El objetivo de la investigación fue diseñar la propuesta estratégica para mejorar la gestión municipal en la municipalidad de Choros, 2018. Para el autor la investigación se sostiene en el método hipotético deductivo, el tipo de investigación fue descriptivo – proyectiva; el nivel de investigación fue descriptivo en el cual se elevó la propuesta, dicha investigación utilizó el diseño no experimental con corte transversal, la población lo conformó 2800 electores y

el tamaño de muestra fue de 95 pobladores, las técnicas empleadas fueron la observación y siendo el instrumento el cuestionario de tipo escala de Likert. De acuerdo a los resultados se tuvo que el desarrollo organizacional según los encuestados se presentó un 49.5 que se considera malo, el 50.5 que sostiene es regular en la municipalidad, con respecto al desarrollo organizacional de la variable gestión municipal los encuestados presentan un 24.7% que considera que es malo, además del 60.7% que sostiene que es regular, además un 14.6% indica es bueno.

La conclusión arribada fue: para la variable gestión municipal los encuestados presenta un 10.8% que considera es malo; además, del 50.2% que sostiene es regular, finalmente un 21.5% indica es bueno. Con respecto la dimensión desarrollo organizacional según los encuestados presenta un 49.5 que considera es malo, además, del 50% que sostiene es regular en la municipalidad distrital de Choros, 2018.

Andia Llerena, Walter Paul & Herrera Naventa, Ruby Ruth (2019), en su investigación titulado "*Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Camaná – Arequipa 2019*", desarrollado en la ciudad de Arequipa, con el propósito de obtener el título profesional de Licenciados en Administración, de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Desarrollado con el objetivo determinar la relación entre la Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Camaná, el enfoque de investigación que adoptó fue el cuantitativo, a vez como método general empleó el método científico y como método específico fue el deductivo, siendo el tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y

el nivel correlacional, el tamaño de población y muestra fue de 60 trabajadores de la municipalidad que cumplieron con los criterios de inclusión; en la recolección de datos el autor empleó la técnica de la encuesta con el instrumento el cuestionario conformado por un conjunto de ítems al estilo de escala de Likert y por consiguiente se empleó el diseño correlacional, y los resultados arribados fueron. Con respecto al indicador recompensas y reconocimientos se arrojó un resultado promedio a un nivel medio, sobre la capacitación y desarrollo se arrojó un resultado de 3.45 que corresponde a un nivel medio, en el indicador mejora continua y cambio se arrojó un resultado de 4.25 puntos que se encuentra en un nivel alto, y finalmente, en la calidad y orientación en el usuario se arrojó un nivel alto.

La conclusión de la investigación fue: existe correlación estadísticamente significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial de Camaná de la región de Arequipa.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Desempeño Laboral**

- **Definición de Desempeño Laboral**

(Campell & Oswald 2007, pág.6) afirma “el desempeño laboral son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones”.

Así mismo, (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010) que el éxito del “desempeño depende de un conjunto de características que se muestran por medio de la conducta” (pág.16).

(Bautista & Aguilar, 2020 pág.115) sostiene respecto al desempeño laboral “como resultado del comportamiento de los trabajadores en consecuencia de sus actividades asignadas y aportes en función a su cargo que dependen de un regulador entre el colaborador y la empresa”. Así mismo, (Palmar Valero & Jhoan 2014, pág.28) menciona que el desempeño laboral “es la respuesta ante el cumplimiento de las laborales asignadas, debidamente adecuadas a sus exigencias y requerimientos de la organización de modo que ser eficiente, eficaz y efectivo, ayudara al cumplimiento de las responsabilidades designadas para el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas”. Además, Bautista Cuello y otros añaden “El desempeño de la tarea es el logro de las tareas y responsabilidades de un trabajo de acuerdo con las capacidades y conocimientos que están incluidas en las tareas descritas para cada puesto que contribuyen a la organización directa o indirectamente” (pág.7).

El desempeño laboral es la valoración. Es decir, una evaluación sistemática del progreso hacia las metas puede motivar a los empleados a enfocarse continuamente en mejorar el desempeño. Los gerentes se están buscando problemas si dedican mucho tiempo a establecer metas y estándares y luego no evalúan el desempeño de los empleados. Debido a que esas metas establecidas ya no pueden motivar a los empleados a mejorar su desempeño laboral, solo pueden tener un impacto negativo en los empleados que se preocupan por la promesa del empleador de cumplir las metas.

Un plan formal de gestión del desempeño ayuda a los gerentes y empleados a ponerse de acuerdo sobre las expectativas, los objetivos y el desarrollo profesional, incluida la forma en que el trabajo de un individuo se

alineada con la visión general de la empresa. En términos generales, la gestión del desempeño mira al individuo dentro del sistema más amplio del lugar de trabajo. En teoría, busca estándares absolutos de desempeño, aunque se piensa que esto es imposible de lograr.

### **Evaluación del desempeño laboral**

Hablando de desempeño, todos los empleados están familiarizados con él. Algunas personas piensan que el desempeño es un medio importante para lograr el desempeño y un importante punto de partida para la gestión del personal, por lo que están más interesados en implementar la evaluación del desempeño; pero algunas personas, especialmente los empleados de base, creo que el rendimiento es en realidad una “excusa para deducir dinero”, “métodos para aumentar la carga de trabajo”, “herramientas para reducir los salarios disfrazados”, los índices se calculan todos por lo anterior, y así. Las diferentes perspectivas tienen diferentes interpretaciones del desempeño; frente al desempeño insatisfactorio de la institución, la disminución de las ganancias, la reducción de la participación de mercado, etc., el jefe quiere que todos se concentren a través de evaluaciones, para lograr el desempeño de la institución y mejorar la capacidad personal mientras aumenta los ingresos, para lograr una situación de ganar-ganar, pero no se entiende, lo cual es muy angustiante. El jefe de la institución también tiene un dolor de cabeza: la eficiencia de los empleados es baja, la calidad del trabajo no está a la altura y, a menudo, cometen errores repetidos, por lo que tienen que hacer todo por sí mismos.

Según Chiavenato citado en (Arias & Heredia, 2012) “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro” (pág.172).

De acuerdo a Gibson citado en (Gan, 2013) “La evaluación del desempeño es un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencial de desarrollo de cara al futuro” (p.16).

De acuerdo (Gan, F 2013, pág.102) “La evaluación del desempeño es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado”.

Los académicos siempre han tenido tres puntos de vista principales sobre el desempeño: el primero es considerar el desempeño como un resultado; el segundo es considerar el desempeño como comportamiento individual; el tercero es considerar el desempeño como calidad.

Una vista del rendimiento como resultados académicos como Bernardine creen que “el desempeño debe definirse como los resultados del trabajo, porque estos resultados están estrechamente relacionados con los objetivos estratégicos de la organización, la satisfacción del cliente y la inversión”.

Una visión del desempeño como comportamiento

Campbell señaló que “el desempeño es comportamiento y debe distinguirse de los resultados, porque los resultados están influenciados por factores sistémicos”, y propuso en 1993 que “el desempeño es sinónimo de comportamiento, que es el comportamiento real observable de las personas”.

Una visión del desempeño como una cualidad.

Este punto de vista está bien reflejado en la definición de Bomley, que "el desempeño se refiere al comportamiento y los resultados". Este punto de vista enfatiza la relación entre el potencial y el desempeño del empleado, y ya no cree que el desempeño sea una respuesta a la historia, sino que presta más atención a la calidad del empleado y al desarrollo futuro.

En general, el llamado desempeño se refiere al desempeño laboral, la capacidad laboral y la actitud laboral que muestran los empleados en el proceso de trabajo que están relacionados con los objetivos organizacionales y pueden ser evaluados. Entre ellos, el desempeño laboral se refiere a los resultados del trabajo, capacidad de trabajo. La actitud se refiere al comportamiento en el trabajo.

- **Factores que influyen en el desempeño laboral**

El desempeño laboral obedece a varios factores:

Como indican (Davis y Newtrons, 2000), conceptualizan las capacidades adjuntas; versatilidad, correspondencia, impulso, información, cooperación, pautas de trabajo, mejora de la capacidad, configuración del trabajo de poder, ejecución en expansión.

Por otra parte, (Chiavenato, 2001) afirma que la exposición se evalúa a través de los elementos recientemente salvaguardados y estimados, entre ellos, las variables actitudinales: disciplina, mentalidad servicial, impulso, obligación, habilidades de bienestar, vigilancia, espectáculo individual, interés, imaginación, capacidad de rendimiento, y las variables funcionales: información sobre el trabajo, calidad, cantidad, exactitud, colaboración, autoridad.



(Davis, 2001) llama la atención sobre el hecho de que una gran ejecución del trabajo depende de ciertos elementos, entre los que podemos especificar el lugar de trabajo, la remuneración, las relaciones con los supervisores y el resto del profesorado (relaciones relacionales), así como la jornada de funcionamiento, las horas de trabajo, el reparto oportuno de la compensación, los impulsos y la inspiración dentro de la asociación. Estos indicadores afectan a la persona que trabaja, teniendo en cuenta los diversos resultados potenciales que cada uno tiene para el avance de sus mentalidades.

- **Dimensiones de desempeño laboral**

- Rendimiento**

- Según la Realidad Académica Española, el rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producto y los medios empleados, tales como mano de obra, insumos, energía, otros. En tal sentido, esta no es la única definición de estos términos, existentes otras un poco más específicas.

- Asimismo, la ejecución del trabajo tiene una relación entre los resultados y el tiempo empleado para obtenerlos: de este modo, cuanto más limitado sea el tiempo que se necesita para obtener el resultado ideal, más útil es el marco.

- Asimismo, existe el marcador de competencia que relaciona la cantidad de activos utilizados con el resultado obtenido.

- De qué manera funciona la gestión del rendimiento**

- Los proyectos de ejecución del tablero utilizan instrumentos habituales como el establecimiento y la estimación de objetivos, metas y logros. Asimismo, esperan caracterizar la ejecución potente y fomentar los ciclos

para medir la ejecución. No obstante, la ejecución de los ejecutivos ha creado cierta distancia con respecto al modelo convencional de evaluación de fin de año y ha transformado cada cooperación con los representantes en un aprendizaje una valiosa puerta abierta.

Los directores pueden utilizar los aparatos de ejecución de los ejecutivos para cambiar los procesos de trabajo, sugerir nuevas estrategias y establecer diferentes opciones que ayuden a los representantes a lograr sus objetivos. Esto, por tanto, ayuda a la organización a cumplir sus objetivos y a rendir al máximo. Por ejemplo, un supervisor de un grupo de alcance da a sus representantes una medida objetiva de ingresos que deben lograr dentro de un período de tiempo determinado.

### **Por qué la gestión del rendimiento es significativa**

El énfasis en la congruencia de la responsabilidad hace que el lugar de trabajo sea mejor y más sencillo, subrayando que las reuniones ordinarias pueden trabajar en la correspondencia general. Dado que la ejecución de los ejecutivos establece directrices inequívocas, todo el mundo tiene una comprensión más clara de los supuestos. En el momento en que los supuestos están claros, hay menos presión en el entorno de trabajo. Los representantes no intentan intrigar a los administradores realizando tareas irregulares, y los directores no se estresan por cómo decir a los trabajadores que no lo están haciendo eficazmente. Suponiendo que el marco estaba funcionando, presumiblemente lo sabían definitivamente.

### **Tipos de programas de la gestión del rendimiento**

A pesar del hecho de que la presentación de los paquetes de programación de la junta existe, los diseños son frecuentemente ajustados

para una organización en particular. En cualquier caso, una exposición exitosa del programa de los ejecutivos contiene componentes generales específicos, por ejemplo,

(a) Ajustar los ejercicios de los trabajadores a la meta y los objetivos principales de la organización. Los trabajadores deben comprender cómo sus objetivos contribuyen al logro general de la organización.

b) Fomentar los resultados explícitos de la ejecución del trabajo. ¿Qué grandes o administración va a producir mi empresa? ¿Cómo influyen mis responsabilidades en la organización? ¿Cómo puedo colaborar con los clientes, los socios y los directivos? ¿Qué trabajo administrativo quiero para mi trabajo?

c) Hacer suposiciones cuantificables basadas en la ejecución. Los trabajadores deben dar datos sobre el método más competente para medir los logros. Los supuestos incluyen los resultados: la mano de obra y los productos que produce un trabajador; las actividades: los ciclos que realiza un representante para crear un artículo u ofrecer un soporte; y la conducta: la disposición y los valores que muestra un trabajador en el trabajo.

d) Decidir un plan de mejora de las tareas. Jefes y representantes deben decidir mutuamente las responsabilidades laborales. Los trabajadores deben tener voz y entender qué novedades han avanzado y cómo pueden utilizar sus conocimientos para ayudar a la organización.

e) Celebrar reuniones estándar. En lugar de esperar un examen anual, los jefes y los trabajadores deberían participar de forma efectiva en la evaluación del progreso a lo largo del tiempo.

## **Efectividad**

- La adecuación es la armonía entre la viabilidad y la competencia, es decir, se es poderoso suponiendo que se es a la vez convincente y productivo. La viabilidad es la consecución de un resultado o impacto.
- Para lograr la viabilidad, toda asociación debe buscar una armonía entre la satisfacción de sus objetivos, su actividad, la utilización de los activos y la realización de los individuos que son importantes para ella, siendo estos los cuatro estándares no excluyentes de la viabilidad jerárquica (Kinicki y Urruita, 2003).
- A la luz de las ideas anteriores, es posible caracterizar la viabilidad jerárquica como la destreza y la viabilidad con la que se logran los objetivos de autoridad a través del plan y la actividad actual de un marco determinado, factores que, por tanto, se comparan directamente con la forma en que cooperan los distintos componentes del marco de autoridad. Posteriormente, la viabilidad jerárquica consiste en distinguir los objetivos de la asociación y decidir si se han cumplido suficientemente.

### **2.2.2. Modelo de Gestión pública**

Para conseguirlo y comprender la "administración pública como disciplina, es importante investigar el trasfondo histórico de los principales modelos que se han ejecutado para actualizar las actividades del Estado. Su desarrollo normal muestra diversos enfoques para hacer debido, supervisar y ofrecer tipos de asistencia pública, que han inferido para los estados un curso de cambio y transformación incesante al entorno cambiante que está surgiendo y que hoy tiene como borde de referencia temas como la

globalización, la cooperación residente, los socios, un área y la administración cercana" (Fabio, 2020, p.8). (Fabio, 2020, p.8).

De esta manera, el avance de la administración pública confirma varios modelos y dispositivos que se hacen visibles sobre todo a partir de la parte final de los 100 años del siglo XX, con el modelo reglamentario hasta los modelos contemporáneos que incluyen la administración, el gobierno abierto y la nueva ayuda abierta, como veremos a continuación.

Modelo administrativo: Jerarquización de la actividad pública.

El modelo normativo fue propuesto por el humanista alemán Max Weber, "se registra en general como la cosmovisión predominante de la administración pública en los cien años, ya que establece las bases para una asociación productiva insuperable (organización) en un Gobierno de asistencia Expreso que aplica una progresión de reglas y estrategias unificadas para una organización ideal que generalmente busca la razonabilidad en la actividad abierta. Por lo tanto, Weber establece una regla significativa sobre cómo debe funcionar la organización, que para el creador es sólo un ideal, o una reproducción específica del mundo real, que depende en un nivel muy básico de un tipo de asociación robótica y pragmática, que asegura la eficacia más extrema concebible en el cumplimiento de sus objetivos" (Weber, 1993, p. 23).

Bajo este punto de vista, la expresión "organización" se utiliza especialmente en la asociación de la aplicación de políticas, como método para normalizar los procesos y garantizar que las autoridades, a través de la división del trabajo y las obligaciones, se ocupen de sus responsabilidades de forma irreflexiva e inédita bajo un orden minucioso y fastidioso que

impulsa "el mantenimiento de la estructura de poder, que subraya las partes no opcionales de la organización" (Peters, 1999, p. 69).

Así, el Modelo Regulador constituye la guía para la administración de los emprendimientos públicos, en un clima en el que el Estado es el animador central y es el eje de las elecciones agregadas. En términos generales, "esta cosmovisión presenta seis (6) atributos significativos: la jerarquización y la obligación, la disposición convencional de reglas y normas, la meritocracia, la normalización de los ciclos, el tratamiento genérico y la división del trabajo, hasta el punto de que los individuos trabajan independientemente como islas". (Fabio, 2020, p.8).

Los atributos del modelo administrativo son

- a) Orden, control y dirección vertical independiente.
- b) Normalización de los métodos
- c) Tratamiento genérico y división del trabajo
- d) Meritocracia: los mejores deben ocupar cargos públicos.
- e) El Estado, como todopoderoso, puede dar respuesta a todas las cuestiones sociales.
- f) Partición de las personas en áreas generales y confidenciales
- g) Poco interés y activación social
- h) Los Estados con este tipo de modelo fueron designados "Estados asistenciales".
- i) Prueba de un Estado aletargado, con deficiencia en la administración de los bienes públicos y ausente de las cuestiones sociales.

Por fin, Fabio trae a colación que "La etapa inicial de la Administración Pública es el Modelo Regulador, que establece las bases

para una asociación competente en segundo lugar, la organización, bajo una visión normal, legal e indiferente. Con su desgaste, surgen nuevos modelos, por ejemplo, la Nueva Administración Abierta, que acentúa la viabilidad, la productividad y la economía, y el cliente residente. El Gobierno Abierto, la Nueva Ayuda Abierta y la Administración Social Fundamental consolidan instrumentos y técnicas más participativas, directas, cooperativas y personalizadas, a la luz de un sistema de reglas mayoritarias y libertades básicas, avanzando hacia los individuos como residentes" (Fabio, 2020, p. 29).

### **Lo esencial de la administración pública**

El consejo son actividades exactas, convenientes y de sentido común para cumplir en el más breve tiempo concebible, y con calidad, las razones ilustradas tanto en la población general como en los círculos confidenciales. Como indica (Medina, 2008, p. 24) "diferentes propósitos, cuya marca fundamental es aludir a actividades explícitas (...). Las actividades, los activos, las metas y los logros constituyen la premisa fundamental de los procesos de la junta directiva, a los que precede una explicación social o institucional".

El tablero "es la expresión clave y transversal de los modelos de administración pública, que propone superar la perspectiva cuantitativa e instrumental de los emprendimientos abiertos, para pasar a una visión de largo alcance y proactiva que impulsa a "poner en movimiento" el dispositivo estatal, a través de la operacionalización fructífera, idónea y funcional de un conjunto de actividades y metodologías que conducen al cumplimiento potente de las metas y objetivos planteados en las estrategias

abiertas. Los enfoques muy planificados son inútiles en el caso de que no tengan diseños claros de actividades que produzcan resultados aceptables en su población objetivo" (Muñoz y Fontaine, 2019, p.103).

Inequívocamente Moore llama la atención sobre que "la principal consecuencia de la administración pública debe ser la creación de valor público comprendido como el valor producido por el Estado a través de la naturaleza del trabajo y los productos que entrega a los clientes o población objetivo de las estrategias. En esta metodología, la administración pública debe significar considerar a las personas como residentes y no como simples clientes, y en este sentido, la satisfacción de los residentes es la forma más eficaz de medir el valor público" (Moore, 1998).

La administración pública, como su forma de pensar reguladora, articula su argumentación con respecto a la significación de los cambios sociales para la consecución de resultados, en relación con las diferentes cuestiones razonables de la organización. Esto sugiere la redefinición de los puestos de trabajo de los animadores de la implementación de políticas en cuanto a su capacidad y nivel de versatilidad, adaptabilidad y compromiso jerárquico en lugar de su relación autoritaria de constancia y matriculación (Barzelay, 2003). (Barzelay, 2003).

#### Significados de la administración pública

Para (Dávila, 2016, p. 29) Conjunto de actividades a través de las cuales las fundaciones del área pública velan por el cumplimiento de sus motivaciones, metas y objetivos, según las disposiciones gubernamentales establecidas por el poder presidencial, para lograr resultados aceptables en los regulados y lograr la competencia en las capacidades que desempeñan.



Como indica (Ortiz, 2018, p. 38) Las administraciones legislativas públicas y vecinales pueden ofrecer labores y productos públicos que crean un efecto ya sea enfático y adverso para los residentes. Esto espera que cada residente tenga el privilegio de obtener administraciones de calidad durante la consumación de una metodología o mencionando cualquier administración estatal.

La administración pública en el Perú se caracteriza por ser un conjunto de ciclos y actividades que realizan las autoridades para supervisar adecuadamente los bienes públicos de la sustancia en la que trabajan y así poder cumplir con los objetivos institucionales. Por ello, se debe hacer una utilización satisfactoria, efectiva e idónea de los activos financieros, estratégicos, físicos, etc. de la sustancia. Por lo tanto, la administración pública en el Perú es el medio por el cual los activos de la substancia pública son calculados para cumplir con los objetivos.

## **Dimensiones Sobre Gestión Pública**

### **Logro de Objetivos**

Celis (2022) El cumplimiento de los objetivos es una de las formas que nos lleva a la felicidad, la realización, la satisfacción personal y a vivir de la manera que necesitamos.

Alude a los resultados normales que la asociación logrará dentro de un plazo específico según el objetivo principal de la asociación. Un objetivo es el reconocimiento de una misión, una expresión futura ideal que una asociación se esfuerza por lograr dentro de un plazo específico.

### **Atributos del objetivo:**

**(a) Subjetividad.** Un objetivo es una suposición emocional del resultado normal de una acción, una filosofía abstracta enmarcada en el cerebro. La medida en que la conciencia emocional refleja la realidad objetiva puede aislarse en objetivos inevitables, objetivos probables y objetivos inconcebibles.

**b) Direccionalidad.** Un objetivo es la motivación planificada que subyace a un movimiento y que sirve de guía a la acción. Tiene la capacidad de mantener la conexión entre todas las partes de la asociación y de enmarcar el centro del rumbo de la asociación marco.

**c) Realidad.** El valor y la operatividad del objetivo comprenden la verdad del objetivo. Decidir en qué medida el objetivo genuino está a la altura del supuesto, hay objetivos ideales, objetivos agradables, objetivos reticentes y objetivos inevitables.

**d) Social.** El objetivo está obligado por la estrategia amistosa, el marco monetario, la costumbre social y el sistema de creencias. En consecuencia, los objetivos son los objetivos de una sociedad determinada y son sociales.

**e) Practico.** El objetivo tiene la capacidad de señalar el curso de los ejercicios razonables, y sólo a través de los ejercicios viables se puede lograr el objetivo en algún momento.

### **Conjunto de actividades**

La administración pública es un conjunto de ciclos y actividades a través de los cuales las sustancias tienen al cumplimiento de sus puntos, metas y objetivos, a través de la administración de estrategias, activos y proyectos. Podemos decir que la administración pública es la disciplina

relacionada con la regulación pública que se encarga de una coordinación vital ideal de las actividades de los especialistas.

La actividad administrativa es problemática y compleja. Coordina sus actividades un enorme número de individuos no gestionados explícitamente al componente de sus tareas y propósitos.

Son componentes constituyentes que contienen los medios y las estrategias para cumplir el objetivo fijado en un establecimiento. Diversos planes de técnicas, diversos cursos de acción de pasos y diversos costes influirán en que el objetivo se cumpla, el tiempo y el impacto de cumplirlo son únicos. En particular, el valor que se puede pagar es algo que debe pensarse concienzudamente (en general, una prueba de seguridad y voluntad). Para decidir un objetivo, hay que pensar en el gasto, y después es la especialidad de la preparación en términos generales. El aseguramiento de lo no fijado en piedra bajo la mezcla de voluntad y conocimiento, el plan de vocación en curso es una de las apariencias.

### **Política y estrategia gubernamental**

La estrategia gubernamental son las actividades que una administración abraza para abordar los requerimientos de la población, igualmente se les alude como arreglos abiertos.

(Canto, 2012, p.45) la caracteriza como "Formas o cursos de la actividad pública". Esta definición permite comprender que la estrategia pública son los proyectos destinados a resolver una necesidad general, acabar con la falta de educación, construir una calle, etc.

La estrategia gubernamental se dirige a la reacción ventajosa para el arreglo de los problemas que angustian a la sociedad: que los diferentes

actores participen efectivamente en el significado de sus propias necesidades y en el diseño de su método potencial para satisfacerlas.

### **Cuadro 01**

#### *Definiciones de gestión gubernamental*

<b>Autores</b>	<b>Definiciones</b>
Thoening (1985)	Las elecciones de las legislaturas para seguir con algo o para evitar algo. No actuar no es una estrategia pública. Elegir no seguir con un asunto determinado es estrategia pública.
Vallés (2002)	Un arreglo interrelacionado de elecciones y no elecciones, cuyo centro de administración es un área particular de contención o presión social. Esta disposición de opciones consolida una parte específica de la compulsión y la obligatoriedad.
Canto (1996)	Estrategias orientadas a la atención de los asuntos públicos. Las estrategias consolidan la colaboración de diferentes sujetos sociales sumergidos en una circunstancia desconcertante en la que existen relaciones de poder, se trata de utilizar los bienes públicos de forma productiva y resolver las elecciones

---

	mediante sistemas justos con la colaboración de la sociedad.
Larrue (2000)	Conexión de ejercicios, elecciones o medidas inteligibles tomadas por los animadores de la disposición político-gerencial de un país para abordar una cuestión agregada.
Vargas (1999)	Impulsos, elecciones y actividades del sistema político que buscan determinar o llevar a niveles razonables las circunstancias socialmente peligrosas, infiriendo una demostración de fuerza y el surgimiento de elecciones, así como la toma de posición incluyendo una o varias organizaciones gubernamentales.
Anderson (1984)	Plan de juego mundial seguido por un animador o una reunión de animadores en la gestión de un asunto o tema de interés. La idea de estrategia pública se centra en lo que se termina y se hace, en lugar de en lo que se propone y se quiere.
Kauffer (s/f)	Es un conjunto de elecciones cuyo objetivo es la difusión de mercancías o activos específicos. En este ciclo, se trata

---

---

	de mercancías o activos que pueden influir u honrar a personas o reuniones específicas.
Nieto & Maldonado (1998)	Un ciclo de actividades gubernamentales que se propone ajustar, proceder o producir nuevos factores reales, deseados a nivel regional e institucional, diferenciando los intereses sociales, políticos y financieros y articulando los esfuerzos de los animadores y asociaciones que aplican la tensión con respecto a estos intereses.
Peters (1982)	La ordenación de los ejercicios de los establecimientos gubernamentales, que actúan directamente o a través de especialistas y están orientados a impactar en las existencias de los residentes
Lahera (2004)	Planteamientos y flujos de datos relacionados con un objetivo político justamente establecido, creado por el área pública y, habitualmente, con el interés del área local y el área confidencial.
Flores y Barrera(s/f)	Un conjunto de prácticas y reglas que irradian de al menos un animador público. Estos actos del poder público, en un entorno determinado, pueden ser tipos de

---

---

mediación. Guía, determinación,  
ordenamiento de las ventajas y  
restricciones.

---

Fuente: elaboración propia.

Manuel Tamayo (1997) Las estrategias públicas son la ordenación de los objetivos, las opciones y las actividades realizadas por una administración para hacer frente a las cuestiones que en un momento dado los ciudadanos y el propio poder público consideran realmente importantes.

Las cuestiones legislativas, como grupo primario de fuerza, tienen sus propias ventajas, que se manifiestan sobre todo en diferentes formas de comportamiento de dominio ante el poder del Estado y diferentes formas de comportamiento del enemigo del control ante el control prohibitivo del Estado, como las formas de comportamiento de dominio, las formas de comportamiento del consejo, las formas de comportamiento de cooperación, la conducta de batalla, la conducta de administración, la conducta hostil al gobierno, el impacto tirano, la rivalidad por el poder, etc. El rasgo normal de estas formas de comportamiento es que todas están centradas en los intereses, con niveles cambiantes de presión, dominio y batalla compartida.

Las cuestiones legislativas están personalmente conectadas con los intereses de los diferentes sujetos de fuerza. Para adquirir y mantener sus propias ventajas, los diferentes sujetos de fuerza se enfrentarán inevitablemente a choques de diversa naturaleza y grado, lo que decide la cualidad esencial de que las batallas políticas se dirijan constantemente por intereses específicos. El dinero, la actividad pública, los intereses sociales y filosóficos, la búsqueda del poder y ciertas realizaciones mentales son los

ejes fundamentales del funcionamiento político de los diferentes sujetos de fuerza.

### 2.3. Marco Conceptual

**Rendimiento:** “es la rentabilidad obtenida en una inversión, normalmente medida en porcentaje sobre el capital invertido”. (López, 2018, pág.1).

**Efectividad:** “es la capacidad de conseguir el efecto deseado en lo que se realiza. En economía, este concepto también se relaciona con lo realmente causado en el caso de variables”. (Páez, 2020, pág.1)

**Entidad pública:** “Organismo estatal con personalidad jurídica y patrimonio propio, a quien se encomienda en régimen de descentralización la organización y administración de algún servicio público, el cumplimiento de actividades económicas y la administración de determinados bienes del Estado”. (RAE, 2020)

**Poder Ejecutivo:** “lo posee el Gobierno de un Estado. Este es el encargado planificar y dirigir las actuaciones estatales, y de aplicar las leyes que dicta el poder legislativo”. (Marín García, 2021, pág.1)

**Política Gubernamental:** “son acciones que ejecuta el gobierno en los diferentes ámbitos de su actividad y ante un determinado problema o reclamo de la sociedad”. (Wilson, 2018, pág.32)



## CAPITULO III

### HIPÓTESIS

#### 3.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.

#### 3.2. Hipótesis Específico

1. Existe una relación significativa entre el logro de objetivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021.

2. Existe una relación significativa entre el conjunto de acciones y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021.

3. Existe una relación significativa entre la política gubernamental y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021.

#### 3.3. Variables y Operacionalización

**Gestión Pública:** “La Gestión Pública es el conjunto de acciones mediante la cual las entidades públicas tienden a lograr sus objetivos y metas, los que están relacionados con las políticas gubernamentales que son establecidas mediante el Poder Ejecutivo”. (Cerquín & Gálvez, 2020, pág.38)

**Desempeño laboral:** El desempeño laboral es “el rendimiento de cada trabajador al realizar sus actividades, al desenvolvimiento con el que actúa; las empresas evalúan el desempeño de sus actividades en base a la efectividad”. (Bohórquez et al., 2020)

## Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>  “Gestión pública”	Cerquin y Gálvez (2020) “La Gestión Pública es el conjunto de acciones mediante la cual las entidades públicas tienden a lograr sus objetivos y metas, los que están relacionados con las políticas gubernamentales que son establecidas mediante el Poder Ejecutivo”. (pág.38)	La gestión pública es el conjunto de operaciones que conllevan al logro de metas y objetivos a las entidades públicas, en donde interviene el poder ejecutivo, estableciendo políticas gubernamentales.	<b>D1: Logro de objetivos</b>  <b>D2: conjunto de acciones</b>  <b>D3: Política Gubernamental</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Administra recursos constantemente.</li> <li>· Cumple actividades en todo momento.</li> <li>· Ejecuta acciones constantemente.</li> <li>· Satisface necesidades en todo momento.</li> <li>· Ejecuta leyes en toda circunstancia.</li> <li>· Establece políticas constantemente.</li> </ul>
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>  “Desempeño Laboral”	Bohórquez et al. (2018) El desempeño laboral es el rendimiento de cada trabajador al realizar sus actividades, al desenvolvimiento con el que actúa; las empresas evalúan el desempeño de sus actividades en base a la efectividad.	El desempeño laboral se refiere al rendimiento del trabajador en el desarrollo de sus actividades, enfocándose en su efectividad.	<b>D1: Rendimiento</b>  <b>D2: Efectividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Asume responsabilidades en todo momento.</li> <li>· Fomenta el liderazgo en todo momento.</li> <li>· Trabaja en equipo en todo momento.</li> <li>· Emplea recursos en toda circunstancia.</li> <li>· Cumple objetivos constantemente.</li> <li>· Resuelve problemas constantemente</li> </ul>

Fuente: elaboración propia.

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA

#### 4.1. Método de investigación

La investigación se ha desarrollado teniendo en cuenta los siguientes métodos, como método general el científico y como método específico el hipotético deductivo.

##### 4.1.1. Método General

###### **Método científico**

(Bunge, 2016, pág.121) es “El conjunto de procedimientos por los cuales: a) se plantean los problemas, y se ponen a prueba hipótesis científicas”.

En la investigación realizada se descubrió una laguna en el conjunto de conocimientos sobre la gestión pública y el desempeño laboral, luego se pasó al planteamiento del problema, y finalmente se pasó a la prueba de hipótesis. Algunos autores como (Ñaupas Paitan, 2016) señala que es “un conjunto de reglas que se fundan en desarrollo lógicos, semióticos, ontológicos, gnoseológicos e históricos que subyacen en el proceso de investigación y orientan sus enunciados proposicionales, hacia la verdad determinando al mismo tiempo el grado de probabilidad de verdad de sus argumentaciones”( pág.479).

Según los autores señalados el método científico enfatiza sobre la importancia de la teoría sobre los procedimientos que se siguieron a lo largo de la investigación científica desarrollado para ello se realizaron la búsqueda de las teorías sobre la gestión pública y el desempeño laboral y con estas sistematizaciones del conocimiento se generaron un nuevo conocimiento que se incorporó a la investigación.

#### **4.1.2. Método Específico**

##### **Método hipotético deductivo**

(Mejía, 2016, pág.15) la investigación científica en estricto sentido, el proceso de producción de conocimientos científicos que se realiza aplicando un método específico, “El método que más ha influido en el desarrollo científico tecnológico de la humanidad es el hipotético deductivo que, según Popper, constituye un proceso lógico de pensar que conduce las tareas que cumple el investigador, promovido por su afán de producir nuevos conocimientos y acercarse a la verdad”.

La investigación desarrollada dio inicio en un concepto previo y a partir de ello se generaron otros conocimientos y para el desarrollo se tuvo en cuenta la estructura metodológica de la investigación científica aprobada por la Universidad Peruana Los Andes.

#### **4.2. Tipo de Investigación**

El tipo de investigación desarrollada fue básico

##### **Investigación Básica.**

(Mar 2020, pág.19) Sostiene “Un trabajador en la investigación científica básica está motivado por una gran curiosidad por lo desconocido, cuando sus exploraciones arrojan nuevos conocimientos, experimenta la satisfacción de quienes alcanzan por primera vez la cima de una montaña o la parte superior de un río que fluye a través de un territorio inexplorado; el descubrimiento de la verdad y la comprensión de la naturaleza son sus objetivos”.

Con la investigación básica se llegó a construir un nuevo conocimiento sobre los conceptos de gestión Pública y desempeño laboral.

### **4.3. Nivel de Investigación**

La investigación correlacional según (Tamayo Tamayo, 2012) es definido “En este tipo de investigación se persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores” (pág.28) además indica desde el punto de vista estadístico “La existencia y fuerza de esta covariación normalmente se determina estadísticamente por medio de coeficientes de correlación; es conveniente tener en cuenta que esta covariación no significa que entre los valores existan relaciones de causalidad, pues éstas se determinan por otros criterios que, además de la covariación, hay que tener en cuenta” (Tamayo M, 2012, pág.30).

La investigación fue de nivel correlación en el que se correlacionó la variable Gestión Pública con la variable Desempeño laboral, la correlación se empleó en la investigación para medir la correlación que existe entre las dos variables y de esta manera nos permiten conocer la influencia de la variable gestión pública para saber e inferir que a mayor gestión pública mayor será el desempeño laboral.

### **4.4. Diseño de Investigación**

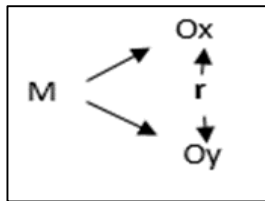
De acuerdo a (Arias G. & Heredia, E. 2012, pág.14) el diseño de investigación “es la estrategia que adopta para responder al problema planteado; en esta sección se definiría y justificara el tipo de según o estrategia en atención al diseño, la investigación se clasifica en”.

El diseño fue descriptivo correlacional.

#### **Descriptivo correlacional**

Según (Hernández, R. & Baptista, P. 2018, pág.37). “Diseños transaccionales correlacionales – causales, describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales o en

función de la relación causa efecto”. la investigación fue desarrollada teniendo en cuenta las dos variables, la variable gestión pública, y la variable desempeño laboral y la probabilidad de la relación se calculó con el Rho de Spearman como indica el esquema.



Ox: variable Gestión Pública

Oy: Variable desempeño laboral

M: Muestra

r: Relación entre Las variables

## 4.5. Población y Muestra

### 4.5.1. Población

La población es definida como. “Es el conjunto de todos los individuos, objetos observaciones que poseen alguna característica observable común una población puede clasificarse como finita o infinita” (Rodríguez 2007, pág.23).

La población como “Aspecto muy importante, es definir con claridad y de modo específico la población objetivo de la investigación. Para ello se debe tener determinadas las características de los elementos que posibiliten identificar la pertenencia o no a la población objetivo” (Hernández, Fernández, Baptista, 2018, pág.37).

La población para la presente investigación es finita, el cual estuvo conformada por 50 personas, de los cuales 10 son trabajadores administrativos

y 10 son sub gerentes y jefes de unidades de las distintas sub gerencias y áreas de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa.

**Cuadro 02:** *Población conformado por administradores de la municipalidad de Pampa Hermosa*

N°	Sexo	Frecuencia
1	Masculino	28
2	Femenino	22
<b>Total</b>		<b>50</b>

Fuente: datos proporcionados de la oficina de RR. HH.

La población estuvo conformada por 50 trabajadores administrativos de la municipalidad Distrital de pampa Hermosa.

#### 4.5.2. Muestra

Se entiende por muestra a un subconjunto de la población en el cual dicha muestra estuvo conformada por 50 trabajadores administrativos por ser una muestra pequeña. Además, cuanto la muestra se acerca más al tamaño de población existe mayor confiabilidad en la investigación.

Según (Rodríguez, C. 2007, pág.23) “Es una parte o un sub conjunto representativo de la población y al proceso de obtener la muestra se llama muestreo; La selección y el estudio de la muestra tienen por objeto la extracción de conclusiones que sean válidas para la población de la cual se obtuvo dicha muestra”. Por esta razón la muestra que se empleo fue el 100% de la población.

**El tipo de muestreo fue la no probabilística.**

De acuerdo (Rodríguez, C. 2007) El muestreo no probabilístico es una técnica estadística utilizada en la muestra estadística, no permite que todos los individuos de una población a investigar, posean las mismas oportunidades de

selección. Este tipo de muestreo predominan aquellos individuos que, al cumplir con cierta cualidad o característica, benefician la investigación.

En la investigación realizada se ha empleado el tipo de investigación no probabilístico debido a que la muestra es pequeña y no se ha realizado ninguna aleatorización.

#### **Exclusión e inclusión de elementos de la investigación.**

- Se ha excluido a los trabajadores con contrata por licencia y a los trabajadores con permisos.
- Se incluyó a los trabajadores nombrados y contratados con vigencia al 2021

### **4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **4.6.1. Técnica de recolección de datos**

La técnica de investigación es definida de acuerdo a Cauro y Barreto:

Según (Cuauro Chirinos, 2014) define “técnica es un conjunto de saberes prácticos o procedimientos para obtener el resultado deseado, una técnica puede ser aplicada en cualquier ámbito de la ciencia, arte, educación, comunicación, entre otras; por lo tanto, la técnica para recolección de información se extiende como el medio practico que se aplica en la obtención de información en una determinada investigación”( pág.15).

Además, (Barreto Rodríguez, 2016) define “la recolección o recopilación de datos es el momento en el cual el investigador se pone en contacto con los sujetos, objetos o elementos sometidos a estudio con el propósito de obtener los datos o respuestas de las variables consideradas; a partir de estos datos se prepara la información estadística y se calcula las medidas de resumen e indicadores para el análisis estadístico”( pág.16).



En la investigación se ha empleado la técnica de la encuesta.

### **Encuesta.**

El estadístico (Barreto, C. 2016, pág.34) menciona que la encuesta “son procedimientos de obtención de información estructuras según criterios previos de sistematización que se efectúa con un propósito específico en la población o en un sector de ella”.

Para aplicar la encuesta primero se pidió la autorización del representante de la municipalidad y luego se dio instrucción a cada uno de los trabajadores para el llenado del consentimiento y posteriormente se le aplicó dicho instrumento. En el momento de la encuesta no se encontró ningún tipo de reclamos ni quejas de parte de los encuestados.

#### **4.6.2. Instrumentos de la investigación**

(Hernández, R. & Baptista, P. 2018, pág.37) el instrumento de investigación es “un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”.

(Cuauro Chirinos, 2014, pág.14) define al instrumento como “es el medio donde se registra toda información recolectada durante la investigación, el instrumento para recolección de información es un conjunto de medios tangibles que permite registrar, conservar y plasmar todo lo investigado a través de la técnica utilizada que permite la recolección de información”.

El instrumento de la investigación estuvo conformado por las variables gestión pública y la variable desempeño laboral, con un total de 12 ítems para la variable gestión pública y 12 ítems para la variable desempeño laboral. Dichos instrumentos tuvieron cinco categorías al estilo escala de Likert.

### **Escala de likert**

De acuerdo a (Hernández, R. & Baptista, P. 2018, pág.238) la escala de likert es un “conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías”.

La escala de Likert empleada en la investigación se tuvo cinco categorías como. totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

### **Validez**

De acuerdo a (Hernández, R. & Baptista, P. 2018, pág. 200) la validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir”.

Para la validez del instrumento de la investigación se tomó en cuenta los expertos o validez de expertos.

### **Validez de expertos**

La validez de expertos como señala (Hernández, R. & Baptista, P. 2018, pág.224) es el “Grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema”.

Los expertos que se presentan a continuación evaluaron empleando la ficha construido por la Universidad Peruana Los Andes.

### **Cuadro 03.**

#### *Validación de la variable Gestión Publica*

<b>N°</b>	<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Carrera profesional</b>	<b>Puntaje o categoría.</b>
<b>01</b>	Callupe Cueva, Paulo Cesar	Lic. Administración	Nivel alto

<b>02</b>	Sánchez Solís Yuri	Lic. Administración	Nivel alto
<b>03</b>	Campos Aliaga Doly Inés	Lic. Administración	Nivel alto
<b>Promedio</b>			Nivel alto

Fuente: elaboración propia

Se ha determinado en base a la validación que el nivel obtenido fue alto en el cuestionario de la variable gestión pública, de este modo permite continuar con la investigación.

#### **Cuadro 04**

##### *Validación de la variable Desempeño Laboral*

<b>N°</b>	<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Carrera profesional</b>	<b>Puntaje o categoría.</b>
<b>01</b>	Callupe Cueva, Paulo Cesar	Lic. Administración	Nivel alto
<b>02</b>	Sánchez Solís Yuri	Lic. Administración	Nivel alto
<b>03</b>	Campos Aliaga Doly Inés	Lic. Administración	Nivel alto
<b>Promedio</b>			<b>Nivel alto</b>

Fuente: elaboración propia

La validez en la variable desempeño laboral es de nivel alto, lo cual permite continuar dicha investigación. Seguidamente se evaluó la confiabilidad.

## Confiabilidad

(Hernandez Sampiere, Fernandez Collado, & Batista Lucio, 2014) Sostiene que la confiabilidad es el “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (pág. 200).

### Cuadro 05

#### *Confiabilidad para el instrumento Gestión pública*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,951	,951	12

Fuente: elaboración propia

En la confiabilidad se ha obtenido 0.951 de probabilidad, dicho resultado supera el 0.80 lo cual se infiere que existe una alta confiabilidad en el instrumento gestión pública.

### Cuadro 06

#### *Confiabilidad para el instrumento desempeño laboral*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,918	,918	12

Fuente: elaboración propia

La confiabilidad respecto al instrumento desempeño laboral es 0.918 que se considera una alta confiabilidad en dicha variable lo cual prosigue dicha investigación.

**Cuadro 07***Baremo para la variable gestión pública y desempeño laboral*

<b>Intervalo</b>	<b>Nivel de medición</b>
[12 a 28>	Bajo
[28 a 44>	Medio
[44 a 60]	Alto

Fuente: elaboración propia

Los puntajes obtenidos se han contabilizado para luego ubicar de acuerdo a los intervalos

**Cuadro 08***Baremo para las dimensiones de la gestión pública*

<b>Intervalo</b>	<b>Nivel de medición</b>
[4 a 9>	Bajo
[9 a 15>	Medio
[15 a 20]	Alto

Fuente: elaboración propia

En dichas dimensiones se identificó el puntaje máximo y mínimo para realizar la distribución entre partes iguales de tal manera visibilizar el entendimiento respecto a las tablas y gráficas.

**Cuadro 09***Baremo para las dimensiones de la variable desempeño laboral*

<b>Intervalo</b>	<b>Nivel de medición</b>
[6 a 14>	Bajo
[14 a 22>	Medio
[22 a 30]	Alto

Fuente: elaboración propia

Se ha trabajado con seis ítems estos se ponderaron de acuerdo al valor de la escala de Likert y luego se ubicaron la distribución para realizar los cálculos de las tablas y gráficas de dichas dimensiones.

#### **4.7. Técnicas de Procesamiento de Análisis de Datos**

Paso 01. Codificar las categorías de ítems o preguntas y las categorías de contenido u observación no pre – codificadas. Las codificaciones se realizarán empleando los numerales a cada uno de los ítems de las variables.

Paso 02. Elaborar el libro de códigos. Es un documento que describe la localización de las variables y los códigos asignados a los atributos que las componen, su función es guiar el proceso de codificación y localizar variables e interpretar los datos durante el análisis.

Paso 03. Efectuar físicamente la codificación. Se ha efectuado tabulares datos, agrupar y estructurar los datos obtenidos en el trabajo de campo.

Paso 04. Grabar y guardar los datos en un archivo.

Paso 05. Procesamiento de la información.

Paso 06. Presentación y publicación de los resultados

Paso 07. Análisis de los resultados

#### **4.8. Aspecto Ético de la Investigación**

Los investigadores durante este proceso tuvieron en cuenta los protocolos como la protección de los autores, las normas deontológicas de la profesión, la justa razonabilidad, las precauciones en manejar los datos y los consentimientos adecuados para el desarrollo de la presente investigación.

## CAPITULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Descripción de Resultados

**Tabla 01**

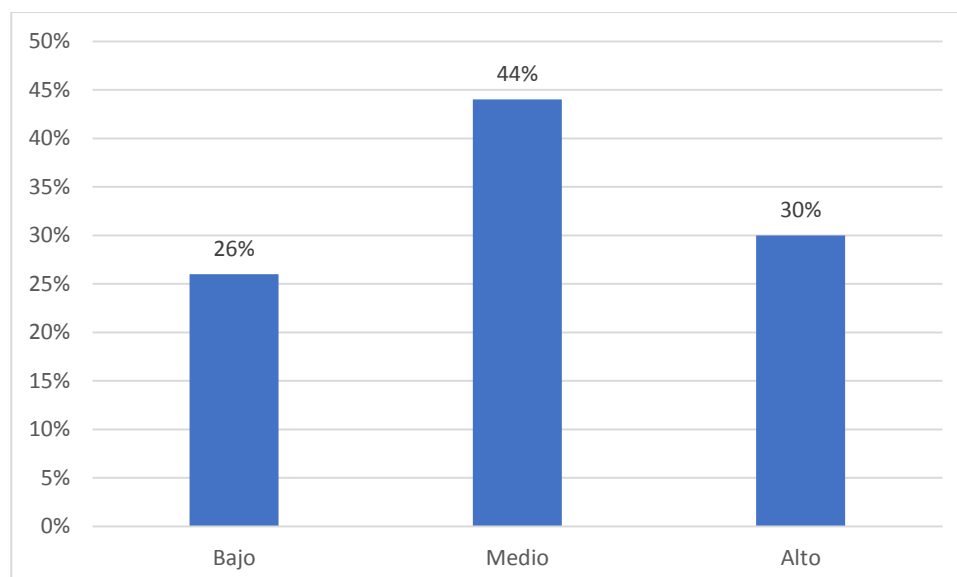
*Gestión pública según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.*

Nivel	Frecuencia	Probabilidad	Porcentaje
Bajo	13	0.26	26%
Medio	22	0.44	44%
Alto	15	0.3	30%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

**Figura 01**

*Gestión política según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.*



Fuente: elaboración propia

### Interpretación

En la tabla y figura 01, respecto a la gestión pública según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital del Pampa Hermosa, 2021; el 26% de los administrativos percibieron el nivel bajo, el 44% de ellos percibieron el nivel medio y el 30% de los encuestados percibieron el nivel alto. Por lo tanto, el logro de objetivos, conjunto de acciones y la política gubernamental que respecta a la gestión pública se encuentra en el nivel medio debiéndose a partir de esta investigación mejorar.

### Tabla 02

*Logro de objetivos según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.*

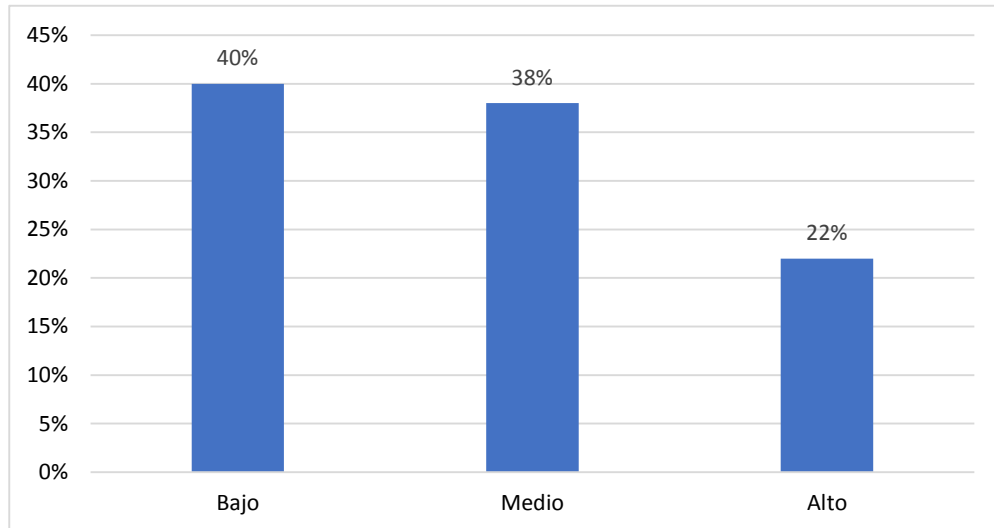
Nivel	Frecuencia	Probabilidad	Porcentaje
Bajo	20	0.4	40%
Medio	19	0.38	38%
Alto	11	0.22	22%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia



**Figura 02**

*Logro de objetivos según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.*



Fuente: elaboración propia

**Interpretación**

En la tabla y figura 02, respecto a la dimensión logro de los objetivos, el 40% de los encuestados percibieron el nivel bajo, el 38% de los encuestados percibieron el nivel medio y el 22% de los trabajadores administrativos percibieron el nivel alto. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa percibieron el nivel bajo, lo que indica que, se debe mejorar en la municipalidad el manejo de los recursos de manera adecuada, los recursos deben estar adecuados de acuerdo a las necesidades del trabajador. Así mismo, en la municipalidad los objetivos y metas deben estar claros y precisos, y el servicio que brinda la municipalidad debe estar acorde con la satisfacción de los usuarios.

**Tabla 03**

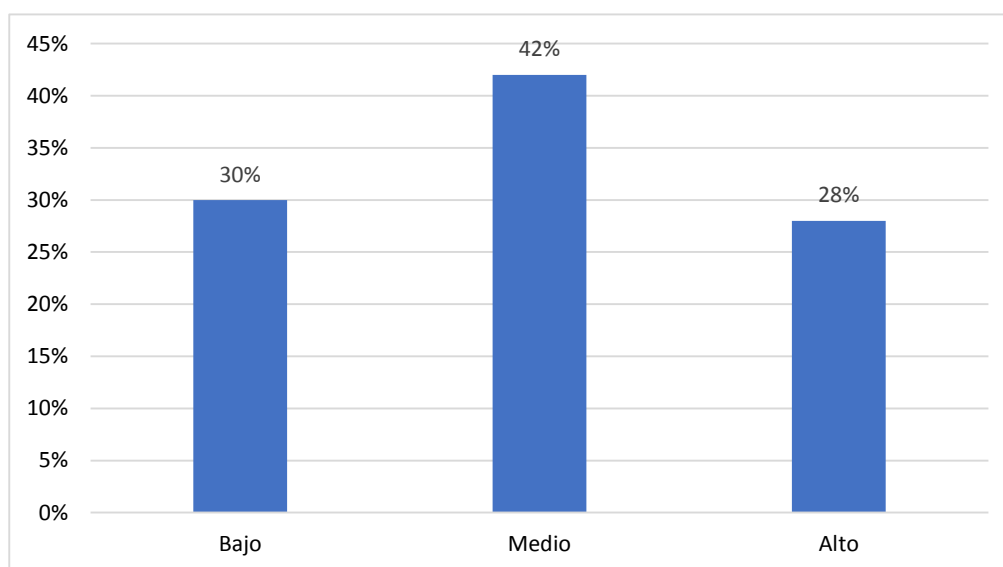
*Conjunto de acciones según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.*

Nivel	Frecuencia	Probabilidad	Porcentaje
Bajo	15	0.3	30%
Medio	21	0.42	42%
Alto	14	0.28	28%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

**Figura 03**

*Conjunto de acciones según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.*



Fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

En la tabla y figura 03: respecto a la dimensión sobre el conjunto de acciones según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, el 30% de los administrativos percibieron el nivel bajo, el 42% de ellos percibieron el nivel medio, y el 28% percibieron el nivel alto. Por lo tanto, los resultados indican que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel medio, los

directivos no dan a conocer los resultados y logros de la institución, deben mejorar en recabar las informaciones de los usuarios con la finalidad de mejorar los procesos, las estrategias que adopta la municipalidad deben estar orientados a mejorar los resultados laborales.

**Tabla 04**

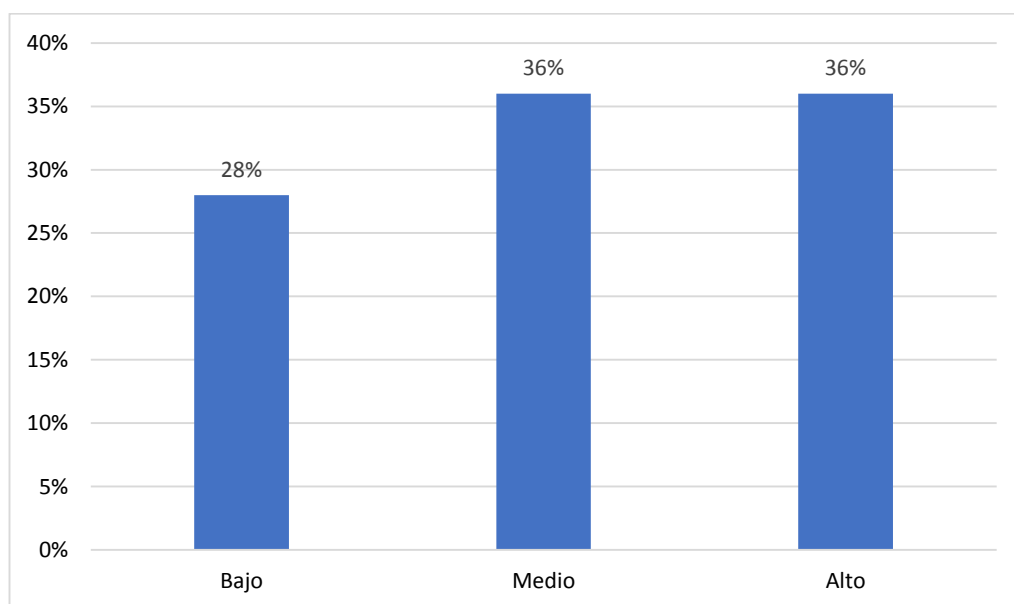
*Política gubernamental según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.*

Nivel	Frecuencia	Probabilidad	Porcentaje
Bajo	14	0.28	28%
Medio	18	0.36	36%
Alto	18	0.36	36%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

**Figura 04**

*Política gubernamental según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.*



Fuente: elaboración propia

### Interpretación

En la tabla y figura 04, respecto a la política gubernamental según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa. El 28% de los encuestados respondieron el nivel bajo, el 36% percibieron el nivel medio, el 36% percibieron el nivel alto. Por consiguiente, los puntajes altos se encuentran en el nivel medio y alto respectivamente, la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, debe mejorar los servicios brindados por la municipalidad a favor de los ciudadanos, los trabajadores deben ser capacitados para que tengan conocimiento sobre las bases y principios que tiene la municipalidad de Pampa Hermosa.

#### Tabla 05

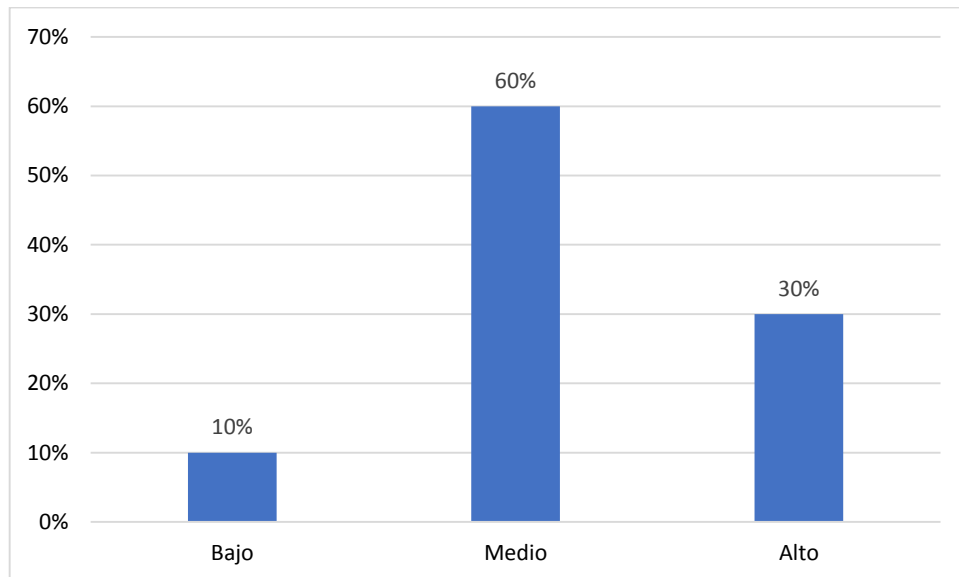
*Desempeño laboral según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.*

Nivel	Frecuencia	Probabilidad	Porcentaje
Bajo	5	0.1	10%
Medio	30	0.6	60%
Alto	15	0.3	30%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

**Figura 05**

*Desempeño laboral según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.*



Fuente: elaboración propia

**Interpretación**

En la tabla y figura 05, respecto a la variable desempeño laboral según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital Pampa Hermosa, 2021. El 10% de los trabajadores administradores percibieron el nivel bajo, el 60% de ellos mencionaron el nivel medio y el 30% el nivel alto. Por lo tanto, para mejorar el nivel de percepción, el personal debe mostrar un compromiso y dedicación en sus responsabilidades laborales, así mismo, las autoridades de la municipalidad deben delegar funciones a los trabajadores para agilizar los procesos de gestión.

**Tabla 06**

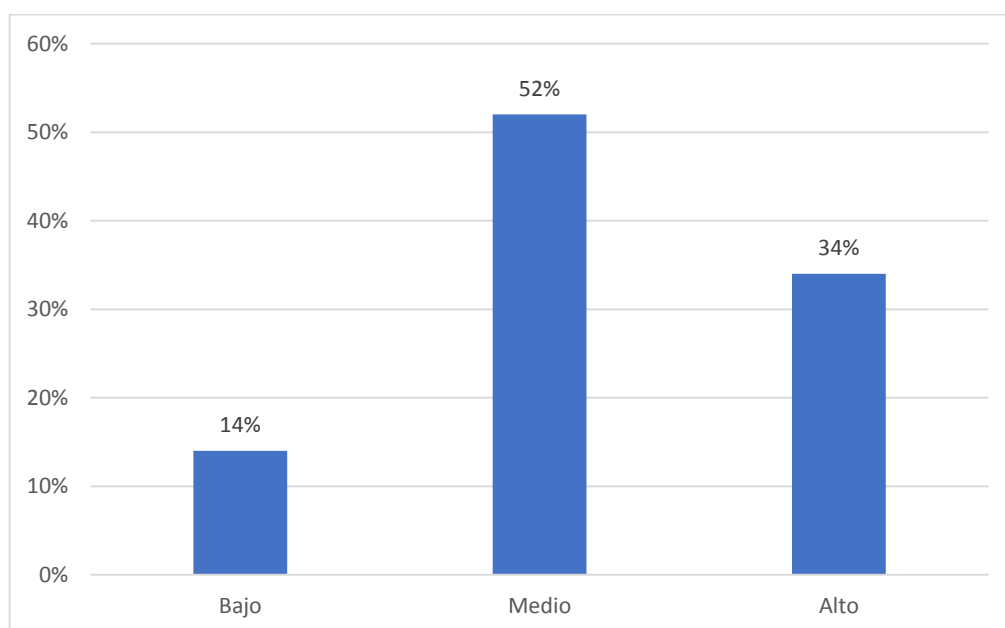
*Rendimiento según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Probabilidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	7	0.14	14%
Medio	26	0.52	52%
Alto	17	0.34	34%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

**Figura 06**

*Rendimiento según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.*



Fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

En la tabla y figura 06. Respecto a la dimensión sobre el rendimiento según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, el 14% de los trabajadores percibieron el nivel bajo, el 52% percibieron el nivel medio y finalmente el 34% de los trabajadores percibieron el nivel alto. Por lo

tanto, para mejorar el rendimiento el personal de la municipalidad debe realizar los trabajos en equipo, asimismo, el personal debe ser eficiente en el uso de los recursos asignados a sus labores.

**Tabla 07**

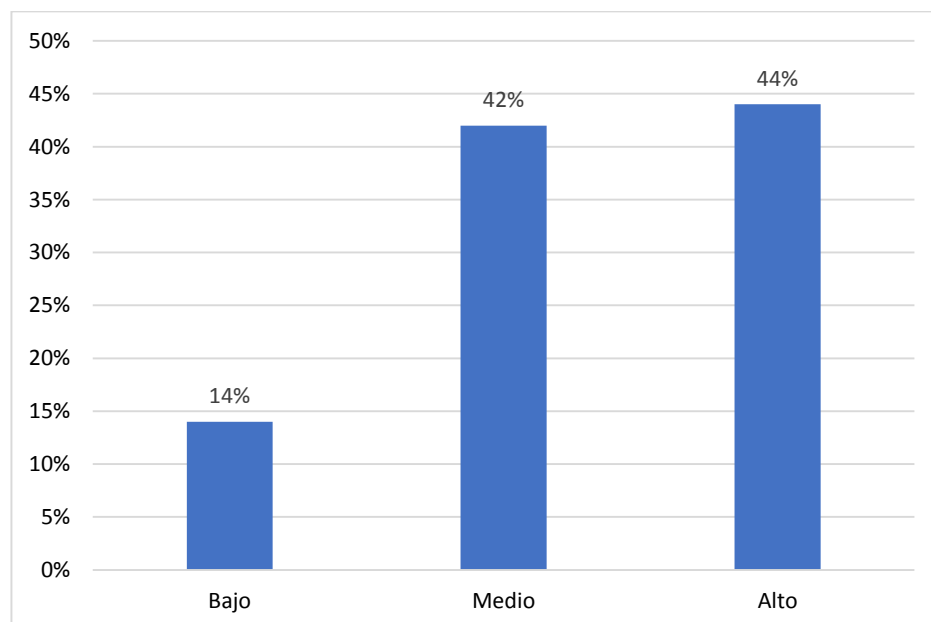
*Efectividad según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.*

Nivel	Frecuencia	Probabilidad	Porcentaje
Bajo	7	0.14	14%
Medio	21	0.42	42%
Alto	22	0.44	44%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

**Figura 07**

*Efectividad según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021.*



Fuente: elaboración propia

## Interpretación

En la tabla y figura 07, con respecto a la dimensión de la efectividad según las percepciones de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, el 14% de los encuestados percibieron el nivel bajo, el 42% de ellos percibieron el nivel medio y finalmente el 44% de los trabajadores percibieron el nivel alto. Por lo tanto, para mejorar los trabajadores deben emplear adecuadamente los recursos en toda circunstancia, así mismo, los trabajadores deben esforzarse para el logro de los objetivos institucionales.

## 5.2. Prueba de Resultados

### Cuadro 10

*Valores estándar de Rho de Spearman*

Intervalos	Categorías
De 0.00 a 0.19	Muy Baja correlación
De 0.20 a 0.39	Baja Correlación
De 0.40 a 0.50	Moderada Correlación
De 0.60 a 0.79	Buena Correlación
De 0.80 a 1.00	Muy Buena correlación

Fuente: Adaptado de Porras Cerrón UNALM

### 5.2.1. Contratación de la hipótesis general

**Paso 01.** Formulación de las hipótesis.

$H_0$  : no existe relación directa y significativa entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021

$$H_0: \rho = 0$$

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021



$$H_1: \rho \neq 0$$

### Paso 02. Nivel de significancia

El nivel de significancia (Alpha)  $\alpha = 0.05$

### Paso 03. Selección de la estadística de prueba

(Porras Cerrón , 2021) El análisis de correlación de Spearman es un método estadístico no paramétrico, que pretende examinar la intensidad de asociación entre las variables. Por ello, la investigación desarrollada fue de corte transversal y las variables de nivel ordinal. Por estos supuestos se empleó el estadístico Rho de Spearman.

### Paso 04. Cálculos

Los cálculos se realizaron con el SPSS26.

### Tabla 08

*Correlación entre Gestión pública y desempeño laboral*

		Correlación		Gestión pública	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión pública	Coefficiente de correlación		1,000	,474**
		Sig. (bilateral)		.	,001
		N		50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación		,474**	1,000
		Sig. (bilateral)		,001	.
		N		50	50

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

### Paso 05. Decisión

Si P-Valor < la significancia; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna. Si P-Valor  $\geq$  la significancia, No se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados de la contrastación de las hipótesis son menores que el nivel de significancia por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

**Paso 06. Conclusión**

Existe relación directa y moderada correlación entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021 con  $p\_Value = 0.01$  y  $Alpha = 0.05$ , siendo el coeficiente de correlación = 0,474 de probabilidad.

**5.2.2. Contrastación de la hipótesis Específico 01****Paso 01. Formulación de las hipótesis**

$H_0$ : No existe una relación significativa entre el logro de objetivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021

$$H_0: \rho = 0$$

$H_1$ : Existe una relación significativa entre el logro de objetivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021

$$H_1: \rho \neq 0$$

**Paso 02. Nivel de significancia**

El nivel de significancia (Alpha)  $\alpha = 0.05$

**Paso 03. Selección de la estadística de prueba**

(Porras Cerrón , 2021) El análisis de correlación de Spearman es un método estadístico no paramétrico, que pretende examinar la intensidad de asociación entre las variables. Por ello, la investigación desarrollada fue de corte transversal y las variables de nivel ordinal. Por estos supuestos se empleó el estadístico Rho de Spearman.

**Paso 04. Cálculos**

Los cálculos se realizaron con el SPSS26.

**Tabla 09***Correlación entre logros de objetivos y desempeño laboral*

		Correlación	Logros de Objetivos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Logros de Objetivos	Coeficiente de correlación	1,000	,398**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,398**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	50	50

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

#### **Paso 05. Decisión**

Si P-Valor < la significancia; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna. Si P-Valor  $\geq$  la significancia, No se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados de la contrastación de las hipótesis son menores que el nivel de significancia por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

#### **Paso 06. Conclusión**

Existe una baja correlación entre el logro de objetivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021 con p\_Value = 0.01 y Alpha= 0.05, siendo el coeficiente de correlación = 0,398 de probabilidad.

### **5.2.3. Contrastación de la hipótesis específico 02**

#### **Paso 01. Formulación de las hipótesis**

$H_o$ : No existe una relación significativa entre el conjunto de acciones y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021

$$H_o: \rho = 0$$

$H_1$ : Existe una relación significativa entre el conjunto de acciones y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021

$$H_1: \rho \neq 0$$

#### **Paso 02.** Nivel de significancia

El nivel de significancia (Alpha)  $\alpha = 0.05$

#### **Paso 03.** Selección de la estadística de prueba

(Porras Cerrón , 2021) El análisis de correlación de Spearman es un método estadístico no paramétrico, que pretende examinar la intensidad de asociación entre las variables. Por ello, la investigación desarrollada fue de corte transversal y las variables de nivel ordinal. Por estos supuestos se empleó el estadístico Rho de Spearman.

#### **Paso 04.** Cálculos

Los cálculos se realizaron con el SPSS26.

#### **Tabla 10**

*Correlación entre conjunto de acciones y desempeño laboral*

		<b>Correlación</b>	<b>Conjunto de acciones</b>	<b>Desempeño o laboral</b>
Rho de Spearman	Conjunto de acciones	Coeficiente de correlación	1,000	,360*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,360*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	50	50

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

#### **Paso 05.** Decisión

Si P-Valor < la significancia; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna. Si P-Valor  $\geq$  la significancia, No se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados de la contrastación de las hipótesis son menores que el nivel de significancia por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

#### **Paso 06. Conclusión**

Existe una correlación positiva de nivel bajo entre el conjunto de acciones y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2022, con  $p\_Value = 0.01$  y  $Alpha = 0.05$ , siendo el coeficiente de correlación = 0,360 de probabilidad.

#### **5.2.4. Contrastación de la hipótesis Específico 03**

##### **Paso 01. Formulación de las hipótesis**

$H_0$ : No existe una relación significativa entre la política gubernamental y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021

$$H_0: \rho = 0$$

$H_1$ : Existe una relación significativa entre la política gubernamental y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021

$$H_1: \rho \neq 0$$

##### **Paso 02. Nivel de significancia**

El nivel de significancia (Alpha)  $\alpha = 0.05$

##### **Paso 03. Selección de la estadística de prueba**

(Porrás Cerrón , 2021) El análisis de correlación de Spearman es un método estadístico no paramétrico, que pretende examinar la intensidad de asociación entre las variables. Por ello, la investigación desarrollada fue de corte transversal y las variables de nivel ordinal. Por estos supuestos se empleó el estadístico Rho de Spearman.

**Paso 04. Cálculos**

Los cálculos se realizaron con el SPSS26.

**Tabla 11**

*Correlación entre política gubernamental y desempeño laboral*

Correlación			Política Gubernamental	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Política Gubernamental	Coefficiente de correlación	1,000	,493**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,493**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

**Paso 05. Decisión**

Si P-Valor < la significancia; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna. Si P-Valor  $\geq$  la significancia, No se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados de la contrastación de las hipótesis son menores que el nivel de significancia por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

**Paso 06. Conclusión**

Existe una correlación positiva y moderada entre la política gubernamental y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021, con p\_Value = 0.01 y Alpha= 0.05, siendo el coeficiente de correlación = 0,493 de probabilidad.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación se ha desarrollado de acuerdo a los objetivos.

Determinar la relación que existe entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021. De acuerdo a Guevara (2020) en su investigación titulado “Modelo de Gestión Pública y desempeño labora: Caso de un municipio de Ecuador”, los resultados de la investigación han permitido realizar una integración de la literatura de las variables estudiadas, utilizando instrumentos validados para la evaluación del desempeño laboral en relación al grado de motivación, bajo el modelo de gestión vigente del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La troncal. Así mismo, Espinoza (2021) en su investigación titulado “Modernización de la Gestión Pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno regional de Pasco, 2018” corrobora que existe una relación positiva y moderada entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal del Gobierno regional de Pasco 2018, con p- valor de 0.000. también con la investigación de Rivera (2018) en la investigación Gestión Municipal y el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Ate – Lima 2018; evidencia una relación estadísticamente significativa, muy alta ( $rs = 0.864$ ,  $p < 0.05$ ) y directamente proporcional, entre la gestión municipal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Ate – Lima 2018. Teóricamente, la Gestión son acciones precisas, oportunas y prácticas en pro de conseguir menor tiempo posible, y con calidad, los propósitos trazados tanto en la esfera pública como en la privada. Según Medina (2008) afirma la existencia de “múltiples usos, cuya característica básica es la de referirse a acciones puntuales (...). Las acciones, recursos, objetivos y logros constituyen la base esencial de los procesos de gestión, que están precedidos por una razón social o institucional” (p.24). En el mismo sentido, Dávila (2016) sostiene un conjunto de acciones mediante las cuales las

instituciones del sector público tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, de acuerdo a las políticas gubernamentales establecidas por el Poder ejecutivo, para lograr en los administrados resultados satisfactorios y alcanzar eficiencia en las funciones que desempeñan. (p,29).

Tanto los antecedentes de la investigación como las teorías mantienen una congruencia con el resultado de la investigación. Dichos resultados respecto a la gestión pública; el 26% de los administrativos percibieron el nivel bajo, el 44% de ellos percibieron el nivel medio y el 30% de los encuestados percibieron el nivel alto. Por lo tanto, el logro de objetivos, el conjunto de acciones y la política gubernamental que respecta a la gestión pública se encuentra en el nivel medio debiéndose a partir de esta investigación mejorar. También, respecto a la variable desempeño laboral según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital Pampa Hermosa, 2021; el 10% de los trabajadores administradores percibieron el nivel bajo, el 60% de ellos mencionaron el nivel medio y el 30% el nivel alto. Por lo tanto, para mejorar el nivel de percepción, el personal debe mostrar un compromiso y dedicación en sus responsabilidades laborales, así mismo, las autoridades de la municipalidad deben delegar funciones a los trabajadores para agilizar los procesos de gestión.

Finalmente, a través de la estadística no paramétrica se corroboró los resultados, existe relación directa y moderada correlación entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021 con  $p\_Value = 0.01$  y  $Alpha = 0.05$ , siendo el coeficiente de correlación = 0,474 de probabilidad. Con estos resultados se concluye el desarrollo sistemático de la investigación.

En consecuencia, respecto a los resultados de una correlación moderada evidencia cierto descontento en el desempeño laboral que repercuten en la gestión pública,



perjudicando la correcta atención al usuario, es propicio manifestar en base a las recomendaciones, la entidad debe superar el problema implementado medidas y recursos, que se evidenciaran en futuras investigaciones.

En el primer objetivo específico se planteó, establecer la relación que existe entre el logro de objetivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021. Lo cual Dávila (2016) define como; conjunto de acciones mediante las cuales las instituciones del sector público tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, de acuerdo a las políticas gubernamentales establecidas por el Poder ejecutivo, para lograr en los administrados resultados satisfactorios y alcanzar eficiencia en las funciones que desempeñan. (p,29). Los resultados arribados en la investigación respecto a la variable el logro de objetivos según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital Pampa Hermosa, 2021. El 40% de los trabajadores administradores percibieron el nivel bajo, el 38% de ellos mencionaron el nivel medio y el 22% el nivel alto. Por lo tanto, para mejorar el nivel de percepción, se debe mejorar en la municipalidad el manejo de los recursos de manera adecuada, los recursos deben estar adecuados de acuerdo a las necesidades del trabajador. Así mismo, en la municipalidad los objetivos y metas deben estar claros, precisos y el servicio que se brinda debe estar acorde con la satisfacción de los usuarios. Y la estadística inferencial arrojó la existencia de una relación significativa entre el logro de objetivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021 con  $p\_Value = 0.01$  y  $Alpha = 0.05$ , siendo el coeficiente de correlación = 0,398 de probabilidad; con ello, se corroboró la primera hipótesis específica.

En consecuencia, respecto a los resultados de una correlación bajo evidencia deficiencias en el desempeño laboral que repercuten en el logro de objetivos,

repercutiendo en el mal manejo de recursos y el incumplimiento en ocasiones respecto al cumplimiento de objetivos, como una proyección a futuro de acuerdo al problema encontrado es necesario contar con un profesional que planifique, verifique y realice el seguimiento para el cumplimiento de objetivos, a fin de mitigar problemas similares.

El segundo objetivo específico, establecer la relación que existe entre el conjunto de acciones y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021, se define, la gestión pública como un conjunto de procesos y acciones mediante los cuales las entidades tienen al logro de sus fines, objetivos y metas, a través de la gestión de las políticas, recursos y programas. Podemos decir, que la gestión pública es la disciplina relacionada al derecho público que aborda una óptima coordinación integral del accionar de las autoridades. Dicho concepto guarda una relación recíproca con el resultado de la presente investigación, en dimensión sobre el conjunto de acciones según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, el 30% de los administrativos percibieron el nivel bajo, el 42% de ellos percibieron el nivel medio, y el 28% percibieron el nivel alto. Por lo tanto, los resultados indican que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel medio, los directivos no dan a conocer los resultados y logros de la institución, deben mejorar en recabar las informaciones de los usuarios con la finalidad de mejorar los procesos, las estrategias que adopta la municipalidad deben estar orientados a mejorar los resultados laborales. Lo cual es corroborado con la estadística inferencial como se señala, existe una correlación positiva de nivel bajo entre el conjunto de acciones y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2022, con  $p\_Value = 0.01$  y  $Alpha = 0.05$ , siendo el coeficiente de correlación = 0,360 de probabilidad. Con dichas afirmaciones se corroboró la segunda hipótesis.

En consecuencia, respecto a los resultados se tiene una baja correlación que evidencia las deficiencias en el conjunto de acciones que repercuten en el desempeño laboral, debido a que los sub gerentes y jefes de áreas no comunican el reporte del cumplimiento de objetivos programas además no se realiza una encuesta de satisfacción de los usuarios, se proyecta en adelante que la entidad debe informar sobre el cumplimiento de objetivos de manera trimestral y tener en consideración la satisfacción del usuario de la atención recibida.

En la tercera hipótesis específica, establecer la relación que existe entre la política gubernamental y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021. Se entiende por política gubernamental a las acciones que un gobierno emprende para resolver las necesidades de la población, se les denomina también como políticas públicas. Canto (2012) lo define como “Caminos o rutas de acción pública” (p.45). esta definición da de entender que la política pública son los programas destinados a solucionar una necesidad general, acabar con el analfabetismo, construir una carreta etc. Desde esta perspectiva los resultados a las cuales se llegó fueron, según la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa; el 28% de los encuestados respondieron el nivel bajo, el 36% percibieron el nivel medio, el 36% percibieron el nivel alto. Por consiguiente, los puntajes altos se encuentran en el nivel medio y alto respectivamente, la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, debe mejorar los servicios brindados por la municipalidad a favor de los ciudadanos, los trabajadores deben ser capacitados para que tengan conocimiento sobre las bases y principios que tiene la municipalidad de Pampa Hermosa. De acuerdo al estadístico no paramétrico de Rho de Spearman se concluye con la existencia de una correlación positiva y moderada entre la política gubernamental y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021, con

p\_Value = 0.01 y Alpha= 0.05, siendo el coeficiente de correlación = 0,493 de probabilidad. Finalmente se observó que en dicha municipalidad se necesita aplicar las estrategias de políticas gubernamental para mejorar los resultados laborales, del mismo modo se debe realizar consultas a los habitantes de la comuna para saber sus necesidades y así coadyuvar en la mejora de la mejora de la política gubernamental.

En consecuencia, respecto a los resultados se tiene una baja correlación que evidencia las deficiencias en el conjunto de acciones que repercuten en el desempeño laboral, debido a que los sub gerentes y dejes de áreas no comunican el reporte del cumplimiento de objetivos programas además no se realiza una encuesta de satisfacción de los usuarios, se proyecta en adelante que la entidad debe informar sobre el cumplimiento de objetivos de manera trimestral y tener en consideración la satisfacción del usuario de la atención recibida.

## CONCLUSIONES

**Primera.** Se determinó que existe relación directa y moderada correlación entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021 con  $p\_Value = 0.01$  y  $Alpha = 0.05$ , siendo el coeficiente de correlación = 0,474 de probabilidad.

La gestión pública en la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa es deficiente, a consecuencia a que sigue existiendo problemas en el control de lo planificado, de los resultados, de los objetivos, etc. Y por último no se ejecuta según lo programado en el PIA, no se realiza un trabajo en equipo, y esto se debe a que los funcionarios no cuentan con las habilidades de un líder.

**Segunda.** En la hipótesis específica 01 se estableció que existe una relación significativa entre el logro de objetivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021 con  $p\_Value = 0.01$  y  $Alpha = 0.05$ , siendo el coeficiente de correlación = 0,398 de probabilidad.

De igual manera según el 40.00% de los encuestados, es débil el del logro de los objetivos de los trabajadores administrativos, porque no se realiza un control a los metas trazadas, resultados de los PEI y POI pese a que la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa cuenta con un supervisor de seguimiento de inversión y una Comisión permanente de fiscalización, por lo cual no se puede corregir o mejorar las fallas que se presentan en la entidad, por ende se podría afirmar que el desempeño laboral en la entidad es deficiente.

**Tercera.** En la hipótesis específica 02 se estableció que existe una correlación positiva de nivel bajo entre el conjunto de acciones y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2022, con  $p\_Value = 0.01$  y  $Alpha = 0.05$ , siendo el coeficiente de correlación = 0,360 de probabilidad.

De igual manera según el 42.00% de los encuestados, manifiesta que en la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa no se presta la debida importancia al conjunto de acciones que se debería desarrollar en los trabajadores de la municipalidad, ya que existe insatisfacción por parte de los trabajadores, porque no se genera acciones para incentivar el desempeño laboral, no se gestiona la mejora continua, pese a que la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa cuenta con la Unidad de Recursos Humanos, lo cual no contribuye a incentivar el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad.

**Cuarta.** En la hipótesis específica 03 se estableció que existe una correlación positiva y moderada entre la política gubernamental y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021, con  $p\_Value = 0.01$  y  $Alpha = 0.05$ , siendo el coeficiente de correlación = 0,493 de probabilidad.

De igual manera según el 36.00% de los encuestados, la política gubernamental es deficiente por motivos a que no se socializa los objetivos, las metas, los planes de acción, instrumentos de gestión, no se promueve el trabajo en equipo de cada área y sub gerencias, la comunicación entre jefes de áreas y subordinados es débil. Cabe resaltar que la municipalidad cuenta con una Unidad de Planeamiento y Presupuesto, quien es el responsable de mantener el POI y PEI actualizado en las unidades y sub gerencias. Por lo tanto, se podría decir que, debido a estas debilidades la municipalidad está perdiendo oportunidades, se está asignando inadecuadamente los recursos, existe poca o ninguna eficiencia y no se está cumpliendo las metas programadas.

Respecto a lo mencionado por los autores en referencia a la definición de la gestión pública mención que “es el conjunto de acciones mediante la cual las entidades públicas tienden a lograr sus objetivos y metas”; el desempeño laboral como “el rendimiento de cada trabajador al realizar sus actividades” que se debería manifestarse en la

Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa de acuerdo a la investigación realizada, por lo que se discrepa que en los resultados obtenidos, encontramos deficiencias que refleja en el déficit del proceso de su gestión pública a consecuencia que no se está fomentan estrategias para mejorar e incentivar el cumplimiento del desempeño laboral en los trabajadores administrativos.

## RECOMENDACIONES

**Primera.** Se recomienda implementar por parte de la autoridad máxima de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa las medidas específicas, claras y posibles de ser subsanados como medidas correctivas que propician optimizar sus procesos administrativos de la municipalidad.

**Segunda.** Se debe contar con una estrategia de desarrollo local para conocer las fortalezas de la economía local y definir, en consulta con los principales actores públicos y privados.

**Tercera.** Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa cuente con un coordinador de seguimiento, para que sea el responsable planificar, verificar y hacer seguimiento de la programación de resultados y cumplimiento de metas.

**Cuarta.** Se recomienda a los jefes de áreas y sub gerentes delegar funciones y responsabilidades de acuerdo a las habilidades de los trabajadores y por meritocracia.

**Quinta.** Se recomienda a la unidad de recursos humanos generar y actualizar los conocimientos de los colaboradores para que logren las metas trazadas a través de capacitaciones constantes.

**Sexta.** Se debe optimizar el acceso municipal a los recursos de programas nacionales para mejorar la cobertura y calidad de servicios e infraestructura urbana.

**Séptima.** Se recomienda socializar los resultados de la presente investigación a la autoridad máxima de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa y demás funcionarios.

**Octavo.** Se recomienda a los futuros tesisistas de acuerdo a los resultados obtenidos plantear investigaciones de nivel experimental en la que se pondrá a prueba su capacidad del personal respecto a las pruebas experimentales respecto a la gestión pública y el desempeño laboral.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, W. & Carrasco, L. (2018). *Propuesta estrategica para mejorar la Gestión Municipal en la municipalidad distrital de choros, 2018*. tesis para obtener el grado académico de maestro en Gestión Publica, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado, Chiclayo.
- Arias, G. & Heredia, E. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Ed. Trillas. (pág.172)
- Andia, W. & Herrera R. (2019). *Gestión del Talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal en la municipalidad provincial de Camana Arequipa 2019*. Tesis para optar el titulo profesional de Licenciado en Administración, universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de administración, Arequipa. Recuperado el 29 de Marzo de 2022
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigacion*. Venezuela. Recuperado el 10 de Octubre de 2018, de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Barreto, C. (2016). *Estadística básica*. Recuperado el 2 de Abril de 2019, de <http://files.uladech.edu.pe/docente/32765808/LIBRO%20-%20ESTADISTICA%20BASICA%20APLICACIONES%20-R.pdf>
- Barzelay, M. (2003). *Gestión y politica pública*. Centro de investigación. Mexico: Centro de investigaciones y docencia.
- Bautista, R. & Aguilar, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica* (Vol. 7). (I. 2. 1168, Ed.) Lima.
- Benalcázar, Carlos. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES*. Ecuador. Recuperado el 10 de

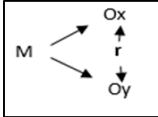
- Abril de 2022, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7627/1/T3315-MDTH-Benalcazar-Relacion.pdf>
- Bunge, M. (2016). *La Investigación Científica*. Barcelona: Ariel.
- Campbell, J. & Oswald, F. (2007). *The Substantive nature of job performance variability*, In Murphy K. *Individual differences and behavior in organizations*. . San Francisco: Personnel Psychology.
- Canto, M. (2012). *Participación ciudadana en las políticas públicas*. Mexico: Siglo XXI editores.
- Celis, J. (2022). *Logro de Objetivos*. Obtenido de <https://www.exitopersonal.com/logro-de-objetivos/>.
- Clark, Y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora*. con el fin de obtener el grado de doctora en la Universidad Autónoma de Nuevo León, Mexico. Recuperado el 10 de Abril de 2022, de <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/16807.pdf>
- Cuauro, N. (2014). *Técnicas e instrumentos para la recolección de información en la investigación acción participativa*. Recuperado el 2 de Marzo de 2019, de [https://mestrado.prg.ufg.br/up/97/o/T%C3%A9nicas\\_para\\_IAP.pdf](https://mestrado.prg.ufg.br/up/97/o/T%C3%A9nicas_para_IAP.pdf)
- Espinoza, A. (2021). *Modernización de la Gestión Pública*. Tesis para optar el grado de maestro en ciencias de la administración, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Fabio Sanchez, N. (2020). *Manual de ciencia política y relaciones internacionales*. (S. Arboleda, Ed.) Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1457/La%20gestio%CC%81n%20pu%CC%81blica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gan, F. (2013). *Manual de Programas de Desarrollo de Recursos Humanos*. Barcelona, España: McGraw.Hill, (pág.102).
- Guevara, W. & Carrillo, J. (2020). *Modelo de gestión pública y desempeño laboral: Caso de un Municipio de Ecuador*. Ecuador. Recuperado el 10 de Abril de 2022, de [http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5155/1/Bolivar%20Carrillo%20\\_ACTUALIZADO.pdf](http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5155/1/Bolivar%20Carrillo%20_ACTUALIZADO.pdf)
- Hernandez, R. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico, Mexico, Mexico. Recuperado el Viernes de Agosto de 2019, (pág.158).
- Hernández, R. & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). Mexico: McGrawHill, (pág.37).
- Mar, O. (2020). *Metodología de la investigación*. Mexico: Patria, (pág.19).
- Mejía, E. (2016). *La Investigación Científica Educacional*. Lima: UNMSM, (pág.15).
- Moore, H. (1998). *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público*. Buenos Aires: In S. Paidós Ibérica, S.A. Barcelona y Ed. Paidós.
- Muñoz, P. (2019). *La participación ciudadana en la política de lucha*. Colombia: Cuadernos del Cendes 3.
- Ñaupas, H. (2016). *Metodlogia de la Investigación* (Cuarta Edición ed.). Bogotá: Ediciones U (pág.479.).
- Perez, G. & , Gonzales, A. (2021). *Modelo de gestión para el fortalecimiento de la economía popular y solidaria en la prefectura de Bolívar*. Ecuador. Recuperado el 10 de Abril de 2021, de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/2831.pdf>
- Porras, J. (2021). *Pruebas no paramétricas usando R*. Lima: LIBUN.
- Rivera, R. (2018). *Gestión Municipal y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Ate - Lima 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado, Lima.

- Rodriguez, C. (2007). *Estadísticas Básicas Aplicaciones*. Chimbote-Ancash: Primera edición. Recuperado el 10 de junio de 2019, (pág.23).
- Romero, C. (2020). *Gestión pública por resultados y desempeño laboral por los directores de la Ugel 15, Huarochiri, Lima 2019*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación*. (1. E. edición, Ed.) España: LIMUSA, (pág.28).
- Weber, M. (1993). *Economía y sociedad*. Mexico: Fondo de Cultura Económica. (pág. 23)
- Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad e Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre*. Bolivia. Recuperado el 10 de Abril de 2022, de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/634/1/2019-018T-MBA-RIZS.pdf>

**ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 01: Gestión pública	Método de investigación Método general: científico Método específico: Hipotético deductivo Tipo de investigación: Inv. Básico
¿Qué relación existe entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021	Existe relación directa y significativa entre la gestión pública y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro de objetivo</li> <li>• Conjunto de acciones</li> <li>• Política gubernamental</li> </ul>	
Problema específico	Objetivo específico	Hipótesis específico	Variable 02: Desempeño laboral	Nivel: Descriptivo Correlacional
¿Qué relación existe entre el logro de objetivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021?	Establecer la relación que existe entre el logro de objetivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021.	Existe una relación significativa entre el logro de objetivos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento</li> <li>• Efectividad</li> </ul>	
¿Qué relación existe entre el conjunto de acciones y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021?	Establecer la relación que existe entre el conjunto de acciones y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021	Existe una relación significativa entre el conjunto de acciones y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021		Donde: Ox: Variable Gestión Pública Oy: Variable Desempeño laboral M: Muestra
¿Qué relación existe entre la política gubernamental y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021?	Establecer la relación que existe entre la política gubernamental y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021.	Existe una relación significativa entre la política gubernamental y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021.		Población y muestra Población. 50 trabajadores administrativos de la municipalidad . Muestra 50 trabajadores administrativos de la municipalidad
				Técnicas e instrumentos. Técnica. Encuesta Instrumento: Cuestionario

Fuente: elaboración propia

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>  “Gestión pública”	Cerquin & Gálvez (2020) “La Gestión Pública es el conjunto de acciones mediante la cual las entidades públicas tienden a lograr sus objetivos y metas, los que están relacionados con las políticas gubernamentales que son establecidas mediante el Poder Ejecutivo”. (p.38)	La gestión pública es el conjunto de operaciones que conllevan al logro de metas y objetivos a las entidades públicas, en donde interviene el poder ejecutivo, estableciendo políticas gubernamentales.	<b>D1: Logro de objetivos</b>  <b>D2: Conjunto de acciones</b>  <b>D3: Política Gubernamental</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Administra recursos constantemente.</li> <li>· Cumple actividades en todo momento.</li> <li>· Ejecuta acciones constantemente.</li> <li>· Satisface necesidades en todo momento.</li> <li>· Ejecuta leyes en toda circunstancia.</li> <li>· Establece políticas constantemente.</li> </ul>
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>  “Desempeño Laboral”	Bohórquez et al. (2018) El desempeño laboral es el rendimiento de cada trabajador al realizar sus actividades, al desenvolvimiento con el que actúa; las empresas evalúan el desempeño de sus actividades en base a la efectividad.	El desempeño laboral se refiere al rendimiento del trabajador en el desarrollo de sus actividades, enfocándose en su efectividad.	<b>D1: Rendimiento</b>  <b>D2: Efectividad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Asume responsabilidades en todo momento.</li> <li>· Fomenta el liderazgo en todo momento.</li> <li>· Trabaja en equipo en todo momento.</li> <li>· Emplea recursos en toda circunstancia.</li> <li>· Cumple objetivos constantemente.</li> <li>· Resuelve problemas constantemente</li> </ul>

Fuente: elaboración propia

### Anexo 3: Matriz de Operacionalización del Instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
VARIABLE “Gestión pública”	D1: Logro de objetivos	· Administra recursos constantemente	1. ¿Considera usted que en la municipalidad se manejan recursos de manera adecuada?	Cuestionario de Encuesta	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
			2. ¿Considera usted que se asignan recursos adecuados de acuerdo a la necesidad de cada trabajador?		
		· Cumple actividades en todo momento.	3. ¿Considera usted que en la municipalidad los objetivos y metas institucionales son claros y precisos?		
			4. ¿Considera que el servicio brindando por la municipalidad proporciona satisfacción a los usuarios?		
	D2: Conjunto de acciones	· Ejecuta acciones constantemente.	5. ¿Considera usted que los directivos dan a conocer los resultados y logros de la institución?		
			6. ¿Considera usted que la municipalidad ejecuta acciones a favor de la ciudadanía?		
		· Satisface necesidades en todo momento.	7. ¿Considera usted que se recaba información de los usuarios con el fin de mejorar los procesos?		
			8. ¿Considera que en la municipalidad se aplican estrategias para mejorar los resultados laborales?		
	D3: Política Gubernamental	· Ejecuta leyes en toda circunstancia.	9. ¿Considera usted que los servicios brindados por la municipalidad favorecen a los ciudadanos?		
			10. ¿Considera usted que los colaboradores respetan las disposiciones de la municipalidad?		
		· Establece políticas constantemente.	11. ¿Considera usted que la municipalidad pone a disposición sus políticas para ser cumplidas por todo su personal?		
			12. ¿Considera usted que los trabajadores conocen las bases y principios que guían a la municipalidad?		
VARIABLE “Desempeño Laboral”	D1: Rendimiento	· Asume responsabilidades en todo momento.	13. ¿Considera que el personal muestra compromiso y dedicación en sus responsabilidades laborales?		
			14. ¿Considera que sus compañeros de trabajo muestran un nivel calificado en el desempeño de sus funciones?		
		· Fomenta el liderazgo en todo momento.	15. ¿Considera usted que se delegan funciones a los trabajadores para agilizar los procesos de gestión?		
	D2: Efectividad	· Trabaja en equipo en todo momento.	16. ¿Considera usted que la municipalidad realiza el proceso de acompañamiento y monitoreo a su personal?		
			17. ¿Considera que el personal de la municipalidad realiza un trabajo en equipo?		
			18. ¿Considera que en la municipalidad se realizan actividades de fortalecimiento de capacidades e intercambio de experiencias?		
		· Emplea recursos en toda circunstancia.	19. ¿Considera que el personal busca la eficiencia en el uso de recursos asignados a sus labores?		
			20. ¿Considera que el personal es eficaz en el logro de los resultados de la labor bajo su cargo?		
			21. ¿Considera usted que los trabajadores se esfuerzan para el logro de objetivos institucionales?		
· Cumple objetivos constantemente.					



---

	22. ¿Considera usted que la municipalidad motiva a sus trabajadores para el logro de objetivos?
· Resuelve problemas constantemente.	23. ¿Considera usted que sus compañeros de trabajo tienen la capacidad de resolver problemas en la institución?
	24. ¿Considera usted tener la capacidad de dar soluciones a los problemas presentados en la institución?

---

Fuente: elaboración propia

**Anexo 4: Instrumento de investigación y constancia de su aplicación**  
**CUESTIONARIO**  
**Variable Gestión Pública**

**Instrucción:** el presente instrumento tiene por finalidad de evaluar la gestión pública del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021. Es conveniente que responda todas las preguntas con sinceridad, ya que identificando mediante los resultados se tomará algunas medidas para mejorar la gestión y por ende se beneficiará la comuna de Pampa Hermosa.

A continuación, le presentamos varias proposiciones, responda de acuerdo a su opinión persona marcando con un aspa (X), no existen respuestas buenas ni malas, conteste todas las preguntas de acuerdo a la siguiente escala

1.-Totalmente en Desacuerdo	2.-En Desacuerdo	3.-Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4.-De acuerdo	5.-Totalmente De acuerdo
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	---------------	--------------------------

N°	DIMENSIÓN: LOGRO DE OBJETIVOS	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que en la municipalidad se manejan recursos de manera adecuada?					
2	¿Considera usted que se asignan recursos adecuados de acuerdo a la necesidad de cada trabajador?					
3	¿Considera usted que en la municipalidad los objetivos y metas institucionales son claros y precisos?					
4	¿Considera que el servicio brindando por la municipalidad proporciona satisfacción a los usuarios?					
<b>DIMENSIÓN: CONJUNTO DE ACCIONES</b>						
5	¿Considera usted que los directivos dan a conocer los resultados y logros de la institución?					
6	¿Considera usted que la municipalidad ejecuta acciones a favor de la ciudadanía?					
7	¿Considera usted que se recaba información de los usuarios con el fin de mejorar los procesos?					
8	¿Considera que en la municipalidad se aplican estrategias para mejorar los resultados laborales?					
<b>DIMENSIÓN: POLÍTICA GUBERNAMENTAL</b>						
9	¿Considera usted que los servicios brindados por la municipalidad favorecen a los ciudadanos?					
10	¿Considera usted que los colaboradores respetan las disposiciones de la municipalidad?					
11	11 ¿Considera usted que la municipalidad pone a disposición sus políticas para ser cumplidas por todo su personal?					
12	¿Considera usted que los trabajadores conocen las bases y principios que guían a la municipalidad?					

## CUESTIONARIO

### Variable Desempeño laboral

Instrucción: el presente instrumento tiene por finalidad de evaluar el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021. Es conveniente que responda todas las preguntas con sinceridad, ya que identificando mediante los resultados se tomará algunas medidas para mejorar la gestión y por ende se beneficiará la comuna de Pampa Hermosa.

A continuación, le presentamos varias proposiciones, responda de acuerdo a su opinión persona marcando con un aspa (X), no existen respuestas buenas ni malas, conteste todas las preguntas de acuerdo a la siguiente escala

1.-Totalmente en Desacuerdo	2.-En Desacuerdo	3.-Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4.-De acuerdo	5.-Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	-----------------------------------	---------------	--------------------------

N°	DIMENSIÓN: RENDIMIENTO	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que el personal muestra compromiso y dedicación en sus responsabilidades laborales?					
2	¿Considera que sus compañeros de trabajo muestran un nivel calificado en el desempeño de sus funciones?					
3	¿Considera usted que se delegan funciones a los trabajadores para agilizar los procesos de gestión?					
4	¿Considera usted que la municipalidad realiza el proceso de acompañamiento y monitoreo a su personal?					
5	¿Considera que el personal de la municipalidad realiza un trabajo en equipo?					
6	¿Considera que en la municipalidad se realizan actividades de fortalecimiento de capacidades e intercambio de experiencias?					
	<b>DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD</b>					
7	¿Considera que el personal busca la eficiencia en el uso de recursos asignados a sus labores?					
8	¿Considera que el personal es eficaz en el logro de los resultados de la labor bajo su cargo?					
9	¿Considera usted que los trabajadores se esfuerzan para el logro de objetivos institucionales?					
10	¿Considera usted que la municipalidad motiva a sus trabajadores para el logro de objetivos?					
11	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo tienen la capacidad de resolver problemas en la institución?					
12	¿Considera usted tener la capacidad de dar soluciones a los problemas presentados en la institución?					

## Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

#### Cuestionario 2:

Título: Gestión Pública y Desempeño Laboral en el personal administrativo de la  
Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021

Variable 2.- Desempeño Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	3	2	2	3	10	No poner el condicional "y"
	2	3	3	3	3	12	
	3	3	3	3	3	12	
	4	3	3	3	3	12	
	5	3	3	3	3	12	
	6	3	3	3	3	12	
D2	7	3	3	3	3	12	
	8	3	3	3	3	12	
	9	3	3	3	3	12	
	10	3	3	3	3	12	
	11	3	3	3	3	12	
	12	3	3	3	3	12	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		36	35	35	36	142	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:

1. No cumple con el criterio
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel alto

Cuadro 2

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
YURI SANCHEZ SOLIS	MAESTRO	12	142

Sello y Firma:

  
 Líc. Adm/ YURI SANCHEZ SOLIS  
 CLAD N° 11547  
 Maestro en Ciencias Empresariales  
 Especialista en Tecnologías de Información y Comunicación

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

#### Cuestionario 1:

Título: Gestión Pública y Desempeño Laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021

Variable 1.- Gestión Pública

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1	1	3	3	3	3	12	
	2	3	3	3	3	12	
	3	2	2	2	2	8	No usar el condicional "y"
	4	3	3	3	3	12	
D2	5	2	2	2	2	8	No usar el condicional "y"
	6	3	3	3	3	12	
	7	3	3	3	3	12	
	8	3	3	3	3	12	
D3	9	3	3	3	3	12	
	10	3	3	3	3	12	
	11	3	3	3	3	12	
	12	2	2	2	2	8	No usar el condicional "y"
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		33	33	33	33	132	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:

1. No cumple con el criterio
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel alto

Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
YURI SANCHEZ SOLIS	MAESTRO	12	132

Sello y Firma:

  
 Lic. Adm. Yuri SANCHEZ SOLIS  
 CLAD N° 11547  
 Maestro en Ciencias Empresariales  
 Especialista en Tecnologías de Información y Comunicación

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

#### Cuestionario 1:

Título: Gestión Pública y Desempeño Laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021

Variable 1.- Gestión Pública

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	3	4	
	2	4	4	3	4	4	
	3	3	3	4	3	3	
	4	4	4	4	4	4	
D2	5	4	4	3	4	4	
	6	4	4	3	3	4	
	7	3	4	4	4	4	
	8	4	3	3	3	3	
D3	9	4	4	3	4	4	
	10	3	4	4	4	4	
	11	4	3	4	4	4	
	12	4	4	4	3	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

**Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.**


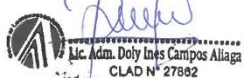
**Calificación:**

1. No cumple con el criterio
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel alto

**Cuadro 1**  
**Evaluación final**

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
DOLY INES CAMPOS ALIAGA	LICENCIADA	12	ALTO

Sello y Firma:

### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

#### Cuestionario 2:

Título: Gestión Pública y Desempeño Laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021

Variable 2.- Desempeño Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	3	4	3	3	3	
	2	4	3	3	3	3	
	3	3	3	3	3	3	
	4	3	3	4	3	3	
	5	4	3	4	3	4	
	6	3	3	3	3	3	
D2	7	3	4	3	3	3	
	8	4	4	3	3	4	
	9	3	3	3	4	3	
	10	3	3	4	3	3	
	11	4	3	3	3	3	
	12	3	3	4	3	3	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		3	3	3	3	3	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

**Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.**

**Calificación:**

1. No cumple con el criterio
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel alto

#### Cuadro 2

#### Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
DOLY IÑES CAMPOS ALIAGA	LICENCIADA	12	MODERADO

Sello y Firma:



Lic. Adm. Doly Ines Campos Aliaga  
CLAD N° 27802



### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

#### Cuestionario 1:

Título: Gestión Pública y Desempeño Laboral en el personal administrativo de la  
Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021

Variable 1.- Gestión Pública

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	3	3	4	3	3	
	2	4	3	3	3	3	
	3	3	3	3	3	3	
	4	3	4	3	3	3	
D2	5	4	3	3	3	3	
	6	3	4	4	3	4	
	7	3	3	4	4	4	
	8	4	3	3	3	3	
D3	9	4	4	3	3	4	
	10	3	4	3	3	3	
	11	3	3	4	3	3	
	12	3	4	3	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		3	3	3	3	3	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

**Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de  
tendencia central: la moda.**

**Calificación:**

1. No cumple con el criterio
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel alto

**Cuadro 1**  
**Evaluación final**

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
PAULO C. CALLOPE CUEVA	DOCTOR	12	MODERADO

Sello y Firma:



Lic. Adm. Paulo C. Callope Cueva  
CLAD N° 10162



### Ficha informe de evaluación a cargo del experto

#### Cuestionario 2:

Título: Gestión Pública y Desempeño Laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa 2021

Variable 2.- Desempeño Laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	3	4	3	3	3	
	2	4	3	3	3	3	
	3	3	3	3	3	3	
	4	3	3	3	4	3	
	5	4	4	3	3	4	
	6	3	3	4	3	3	
D2	7	4	4	3	3	4	
	8	4	3	3	3	3	
	9	3	3	4	3	3	
	10	3	3	3	3	3	
	11	3	4	4	4	4	
	12	3	3	3	4	3	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		3	3	3	3	3	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

**Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.**

**Calificación:**

1. No cumple con el criterio
2. Nivel bajo
3. Nivel moderado
4. Nivel alto

#### Cuadro 2

##### Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
PAULO C. CALLUPE CUEVA	DOCTOR	12	MODERADO

Sello y Firma:



Lic. Adm. Paulo C. Callupe-Cueva  
CLAD N° 10162

**Anexo 6: La data del procesamiento de datos**

ID	Gestión Pública												Desempeño Laboral											
	Logros de objetivos				Conjunto de acciones				Política gubernamental				Rendimiento						Efectividad					
	lrm01	lrm02	lrm03	lrm04	lrm05	lrm06	lrm07	lrm08	lrm09	lrm10	lrm11	lrm12	lrm13	lrm14	lrm15	lrm16	lrm17	lrm18	lrm19	lrm20	lrm21	lrm22	lrm23	lrm24
1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4	2	5	5	5
2	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	5	2	5	2	3	5	5	4	5	5	2
3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2
4	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
6	2	2	2	4	3	2	5	4	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	4	5	4	5	3	2
7	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
8	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
9	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	5	4	3	4	5	3	2	2	2	3	2	2
10	5	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	3	2	2	2	4	3	4	5	4	5	2
11	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2
12	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	4	3	4	5	4	5	2
13	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2
14	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4
15	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	5	4	5	4
16	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	4	3	2	2	2	3	2	4
17	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
18	2	3	4	3	4	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	5	3	2	2	2	3	2	4
19	2	2	3	2	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4
20	2	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4
22	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	5	3	2	3	3	2	4
23	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
24	2	2	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	5	5	5	4

25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	4	5	4	5	2	2	2	5
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	5	4	5	2	2	3	1
27	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	4	4	4	2	
28	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	5	4	5	2	2	3	1	
29	3	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	
30	1	3	4	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
31	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	1	1	1	
32	3	4	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	3	4	5	4	5	2	3	2	2	
33	2	2	3	4	3	4	3	4	2	2	1	2	2	1	3	4	3	4	3	4	2	1	2	3	
34	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	5	5	5	5	5	3	2	3	2	3	2	4	3	5	
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	4	5	5	5	4	5	3	2	2	4	3	2	
36	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	5	4	3	4	5	2	2	2	4	3	4	3	4	3	
37	2	2	3	4	3	4	3	4	2	4	5	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	4	
38	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	5	5	
40	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
42	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	
43	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	4	3	4	5	2	2	4	3	4	3	3	
44	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	
45	2	3	5	4	5	5	5	2	3	5	4	5	5	4	3	4	5	3	2	3	2	5	4	4	
46	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	5	4	
47	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
48	2	2	4	3	4	3	2	2	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	
49	5	3	5	5	2	5	5	2	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	5	4	3	4	3	

## Anexo 7: Consentimiento / asentimiento informado



Municipalidad Distrital de  
**PAMPA HERMOSA**

RUC: 20191871449

*Desarrollo para todos...*

Pampa Hermosa, 03 de diciembre de 2021

CARTA N° 030-2021-MDPH-A

Señor:

PRESENTE. -

**ASUNTO** : ACEPTACION A PERMISO PARA EL DESARROLLO Y APLICACIÓN DE ENCUESTA A LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPA HERMOSA.

**REFERENCIA** : SOLICITUD S/N DE FECHA 26.11.2021

De mi especial consideración;

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo, a la vez habiendo tomado conocimiento del documento de la referencia, mi Despacho AUTORIZA el desarrollo y aplicación de encuestas del proyecto de investigación "GESTION PUBLICA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPA HERMOSA 2021" solicitado por CASTRO HINOJOSA MARIA CRISTINA Y VILCHEZ MUNIVE LUCY JHANET, a fin de que se le brinde las facilidades que requieran para la recopilación de datos con fines de titulación, lo que comunica a su persona para los fines que amerite.

Sin otro particular, quedo de usted

Atentamente,

  
 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPA HERMOSA  
 Rolando Laureano Figueroa  
 ALCALDE

**Anexo 8: Evidencias de la aplicación del instrumento**





