

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL



TESIS

La gobernanza y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de
Jauja en el año 2020.

AUTOR:

Gago Lino, Arcemio Nerio

PARA OPTA EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestro en Gestión Estratégica Empresarial

ASESOR:

Dr. Vegas Gallo, Edwin Agustin

ORCID iD 0000-0002-2566-0115

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado primeramente a Dios por darme la inteligencia y sabiduría, también a mi Esposa Carmen mis hijos Gianfranco, Maricarmen y Giandylan. por su constante apoyo en todo aspecto y a todos mis amigos que me dieron fuerza para seguir adelante, un profundo agradecimiento a todos los que hicieron posibles esta investigación.

.

Agradecimiento

A las autoridades universitarias de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, a los docentes y compañeros de la Maestría de la mención en Gestión Estratégica Empresarial, por mantener en alto los grandes principios en la formación profesional en bien del desarrollo de la sociedad.

Índice

	Pág.
CARATULA.....	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRAC	X
KEYWORDS: GOVERNANCE, JOB PERFORMANCE MANAGEMENT.....	X
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	2
1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	5
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	5
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	5
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	5
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	6
1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	6
1.5. VARIABLES Y DIMENSIONES	7

1.5.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	7
1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	8
CAPÍTULO II	10
2. MARCO TEÓRICO	10
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
2.1.1. ANTECEDENTES NACIONALES	10
2.1.2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	13
2.2. BASES TEÓRICAS.....	15
2.2.1. GOBERNANZA	15
2.2.2. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	21
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	26
CAPÍTULO III.....	29
3. DISEÑO METODOLÓGICO	29
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	30
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	30
3.3.1. POBLACIÓN.....	30
3.3.2. MUESTRA	31
3.4. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	31
3.4.1. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	32
3.4.2. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	33
3.4.3. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	34
CAPÍTULO IV.....	35
4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	35
4.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS Y FIGURAS	

4.1.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS POR VARIABLES Y DIMENSIONES	35
4.1.2. TABLAS CRUZADAS POR VARIABLE Y DIMENSIONES	44
4.1.3. PRUEBA DE NORMALIDAD	48
4.1.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	49
CAPÍTULO V	55
5. DISCUSIÓN.....	55
5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS	55
5.2. CONCLUSIONES	59
5.3. RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	65
ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	66
ANEXO 3: BASE DE DATOS.....	83
VARIABLE 1	83
ANEXO 4: EVIDENCIA DIGITAL DE SIMILITUD.....	88
ANEXO 5. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO	89

Índice tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable gobernanza.....</i>	7
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable gestión del desempeño laboral</i>	8
Tabla 3	<i>Validez</i>	33
Tabla 4	<i>Confiabilidad</i>	34
Tabla 5	<i>Descriptivos de la variable gobernanza.</i>	35
Tabla 6	<i>Descriptivos de la dimensión la gobernanza.</i>	36
Tabla 7	<i>Descriptivos de la Dimensión gestión estratégica.....</i>	37
Tabla 8	<i>Descriptivos de la gestión de calidad.</i>	38
Tabla 9	<i>Descriptivos de la variable gestión del desempeño laboral.</i>	39
Tabla 10	<i>Descriptivos de la Dimensión cultura organizacional.</i>	40
Tabla 11	<i>Descriptivos de la Dimensión los equipos.</i>	41
Tabla 12	<i>Descriptivos de la Dimensión aprendizaje.</i>	42
Tabla 13	<i>Descriptivos de la dimensión recompensas.</i>	43
Tabla 14	<i>Tabla cruzada variables</i>	44
Tabla 15	<i>Tabla cruzada nueva gestión publica</i>	45
Tabla 16	<i>Tabla cruzada dimensión gestión estratégica</i>	46
Tabla 17	<i>Tabla cruzada dimensión gestión de calidad</i>	47
Tabla 18	<i>Prueba de Kolmogórov-Smirnov</i>	49
Tabla 19	<i>Relación hipótesis general</i>	50
Tabla 20	<i>Nivel de relación.....</i>	51
Tabla 21	<i>Relación hipótesis específicas</i>	51

Índice de figuras

<i>Figura 1</i> Diseño correlacional	30
<i>Figura 2</i> Muestra	31
<i>Figura 3</i> Descriptivos de la variable gobernanza.	36
<i>Figura 4</i> Descriptivos de dimensión la gobernanza.	37
<i>Figura 5</i> Descriptivos de la Dimensión gestión estratégica.	38
<i>Figura 6</i> Descriptivos de la gestión de calidad.....	39
<i>Figura 7</i> Descriptivos de la variable gestión del desempeño laboral.	40
<i>Figura 8</i> Descriptivos de la Dimensión cultura organizacional.	41
<i>Figura 9</i> Descriptivos de la Dimensión los equipos.	42
<i>Figura 10</i> Descriptivos de la Dimensión aprendizaje.....	43
<i>Figura 11</i> Descriptivos de la Dimensión recompensas.	44
<i>Figura 12</i> Tabla cruzada variables	45
<i>Figura 13</i> Tabla cruzada dimensión nueva gestión publica	46
<i>Figura 14</i> Tabla cruzada dimensión gestión estratégica.....	47
<i>Figura 15</i> Tabla cruzada dimensión gestión de calidad	48

Resumen

La gobernanza pública se refiere a los acuerdos formales e informales que determinan cómo se toman las decisiones públicas y cómo se llevan a cabo las acciones públicas, desde la perspectiva de mantener los valores constitucionales de un país cuando se enfrentan a problemas y entornos cambiantes.

Para conseguir los objetivos de la investigación se realizó un estudio cuantitativo de diseño correlación para probar la siguiente hipótesis de trabajo: Existe una relación significativa de manera positiva entre la gobernanza y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.

El estudio se ha realizado en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jauja que son 158 y se determinó una muestra de 99 trabajadores.

Luego de analizar los datos, se concluye que existe una relación significativa entre gobernanza y gestión del desempeño laboral. Se encuentra que la relación con el estadístico R de Pearson = 0.869; p-value <0.0001, por lo que, si la organización mejora la gobernabilidad, esta conducirá a las provincias y ciudades de Jauja a la gestión del desempeño del trabajo para lograr mejores resultados.

Palabras clave: Gobernanza, Gestión del desempeño laboral.

Abstrac

Public governance refers to the formal and informal arrangements that determine how public decisions are made and how public actions are carried out, from the perspective of maintaining the constitutional values of a country when faced with changing problems and environments.

To achieve the objectives of the research, a quantitative study of correlation design was carried out to test the following working hypothesis: There is a significant positive relationship between governance and job performance management in the Provincial Municipality of Jauja in 2020.

The study has been carried out in the workers of the Provincial Municipality of Jauja, who are 158 and a sample of 99 workers was determined.

It is concluded after analyzing the data that there is a significant relationship between governance and job performance management, finding a relationship with R de Pearson's Tao b statistic = 0.869; p-value <0.0001, which is why it is stated that if the institution improves governance, this will result in the management of job performance in the Provincial Municipality of Jauja obtaining better results.

Keywords: Governance, Job performance management.

Introducción

Los principales elementos de la buena gobernanza se refieren a la rendición de cuentas, la transparencia, la eficiencia, la eficacia, la capacidad de respuesta y el Estado de derecho. Existen vínculos claros entre la buena gobernanza pública, la inversión y el desarrollo. El mayor desafío actual es adaptar la gobernanza pública al cambio social en la economía mundial. Por lo tanto, el papel evolutivo del Estado necesita un enfoque flexible en el diseño y la aplicación de la gobernanza pública.

La gestión del desempeño es una herramienta de gestión corporativa que ayuda a los gerentes a monitorear y evaluar el trabajo de los empleados. El objetivo de la gestión del rendimiento es crear un entorno en el que las personas puedan rendir al máximo de sus capacidades para producir un trabajo de la más alta calidad de la manera más eficiente y eficaz.

Para mejor entendimiento el trabajo se dividió de la siguiente manera:

En el Capítulo I se describe el problema estudiado, se enuncia el problema, se operacionalizan los objetivos y la investigación.

En el capítulo II se presenta el marco teórico del problema

En el Capítulo III, se presentan el diseño y el método de la investigación.

El Capítulo IV analiza la presentación de los resultados de la investigación, así como la presentación e interpretación de los datos obtenidos en las tablas, gráficos y figuras, y desarrolla la descripción del grado de relación que mantienen las variables de estudio.

El Capítulo V presenta los resultados de la investigación, la discusión y finaliza con las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Ley Orgánica de Municipalidades LEY N° 27972, con sus objetivos principales de promover las estructuras gubernamentales descentralizadas y garantizar la participación de todos los grupos sociales y clases en el proceso de desarrollo a nivel local, presenta un importante reto por cumplir en el Perú para lograr un camino importante hacia la democratización.

Le ley encuentra un problema en dos puntos:

- 1) Un fuerte énfasis en un mayor papel de la sociedad civil y los grupos ciudadanos en los procesos de desarrollo local a través de la participación activa que no se viene dando.
- 2) No se tienen normas estrictas de rendición de cuentas y transparencia para

las autoridades locales. Aunque se han diseñado con buena intención los limitados recursos y la capacidad de los organismos locales han creado grandes desafíos para la implementación de objetivos alcanzables en las municipalidades.

En los últimos años, la gobernanza ha estado en el centro del debate sobre el desempeño del sistema municipal para abordar las ineficiencias y la mala calidad del servicio. Entre los muchos problemas, la corrupción se considera la amenaza más común para el buen gobierno. El impacto negativo de la corrupción en el bienestar de los ciudadanos se refleja en la baja capacidad del sistema municipal para brindar servicios básicos y lograr metas universales como la reducción de la pobreza y un nivel de vida adecuado.

Además, la apropiación indebida de recursos causada por la corrupción no solo reduce los niveles de servicio, sino que también reduce la efectividad de la gestión municipal. Como era de esperar, algunos autores creen que el nivel de corrupción puede considerarse una aproximación razonable a la calidad del desempeño de la gobernanza. (OCDE, 2016)

Por muchas razones, las provincias y ciudades son más susceptibles a la corrupción. La enorme cantidad de fondos involucrados en la industria; la cantidad, dispersión y asimetría de la información básica. Los debates sobre gobernanza también se centraron en la relación entre la corrupción, la descentralización de los servicios y la rendición de cuentas oficial. Si bien el análisis empírico del impacto de la descentralización en la corrupción aún no es concluyente, la descentralización se considera un medio para mejorar la gobernabilidad democrática y reducir la

corrupción.

El argumento es que cuando la toma de decisiones y la gestión son responsabilidad de los participantes locales, un sistema descentralizado debería ser más eficaz. Sin embargo, esta expectativa se basa en al menos dos supuestos clave que pueden no cumplirse fácilmente. Primero, esto supone que los burócratas locales están calificados para controlar el "espacio de toma de decisiones" recientemente ampliado bajo la supervisión limitada del gobierno central. Esta es una suposición problemática, especialmente en los países en desarrollo que a menudo carecen de burocracias locales de alta calidad.

El segundo supuesto es que es relativamente fácil responsabilizar a las autoridades locales, porque los ciudadanos (rendición de cuentas vertical) y las agencias gubernamentales locales pueden obtener información de alta calidad en cualquier momento para verificar el desempeño de otras instituciones y ramas públicas (rendición de cuentas horizontal).

“Por estas razones, la transferencia de recursos y la toma de decisiones a nivel local pueden (potencialmente) aumentar, en lugar de disminuir, el potencial de corrupción” (Montoya, 2012). La medida en que la corrupción será una consecuencia significativa de la descentralización dependerá de los mecanismos de rendición de cuentas que permitan el seguimiento de la toma de decisiones locales tanto horizontal como verticalmente. Imperantemente la mejora de la gobernanza mejorara el desempeño y esto ayudara a los trabajadores a no incurrir en actos de corrupción.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gobernanza y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la nueva gestión pública y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020?
2. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión estratégica y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020?
3. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión de calidad y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer qué nivel de relación existe entre la gobernanza y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Establecer qué nivel de relación existe entre la nueva gestión pública y gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el

año 2020.

2. Establecer qué nivel de relación existe entre la gestión estratégica y gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.
3. Establecer qué nivel de relación existe entre la gestión de calidad y gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa de manera positiva entre la gobernanza y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa de manera positiva entre la nueva gestión pública y gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.
2. Existe una relación significativa de manera positiva entre la gestión estratégica y gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.
3. Existe una relación significativa de manera positiva entre la gestión de calidad y gestión del desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pampas Tayacaja en el año 2020.

1.5. Variables y dimensiones

Variable 1: **Gobernanza**

Dimensiones:

1. Nueva gestión pública.
2. Gestión estratégica.
3. Gestión de calidad.

Variable 2: **Gestión del desempeño laboral**

Dimensiones:

1. Cultura organizacional
2. Los equipos
3. Aprendizaje
4. Recompensas

1.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gobernanza

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/ Valores	Niveles/ Rangos		
Nueva gestión pública.	Gestión de recursos humanos	1-7	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Nivel: Inadecuada Rango: (20-46) Nivel: Regular Rango: (47-73) Nivel: Aduada Rango: (74-100)		
	Organización del trabajo					
	Compensación adecuada					
	Desarrollo de personal					
	Responsabilidad laboral					
Gestión estratégica.	Relaciones humanas.	8-14				
	Dificultes de la planificación estratégica.					
	Planificación adecuada.					
	Difusión de la planificación estratégica					
	Gestión estratégica					
Gestión de calidad.	Análisis interno y externo	15-20				
	Objetivos estratégicos					
	Conceptos de calidad					
	Planificación de la calidad					
	Gestión de calidad					
	Principios					
	Calidad institucional					
	Capacitación					

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable gestión del desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/ Valores	Niveles/ Rangos	
Cultura organizacional	Calidad	1-5	Ordinal	Nivel: Inadecuada Rango: (20-46) Nivel: Regular Rango: (47-73) Nivel: Adecuada Rango: (74-100)	
Los equipos	Compartir				
	Liderazgo				
	Gerencia				
Aprendizaje	Grado de adhesión	6-10			1. Nunca
	Identificación de desempeño				2. Casi nunca
	Información				3. A veces
Recompensas	Comunicación	11-15			4. Casi siempre
	Sistemas de medición				5. Siempre
	Participación				
	Necesidades de aprendizaje	15-20			
	Planificación de actividades				
	Promoción				
	Políticas de capacitación	con otras			
	Remuneración				
	Satisfacción				
	Recompensa				
	Ingresos				
	Comparación con otras instituciones				

Fuente: Elaboración propia

1.6. Justificación de la investigación

La paradoja del escenario actual de nuestras vidas nos muestra un mundo globalizado que debe resolver problemas a nivel local. Ésta es la dialéctica del todo y la parte. Los países donde la globalización continuará deben encontrar respuestas para integrar la diversidad

de actores involucrados y reconocer las particularidades y funciones de cada actor, derechos y deberes.

El gobierno central ya no puede asumir la responsabilidad de resolver los múltiples problemas que enfrenta, ahora es el momento de transmitir su testimonio al gobierno local para generar espacio para la participación ciudadana y la toma de decisiones. En esta circunstancia, no es casualidad que los conceptos de gobernabilidad y gobernabilidad se hayan conjugado a nivel de la política pública central o al nivel de la maquinaria estatal. La gobernanza, como veremos en las siguientes páginas, aparece como un modelo de comprensión y toma de decisiones, de estrategias y políticas que cuenta con obtenga mejores resultados y más eficaces herramientas de acción del público al local.

El método utilizado corresponde a un método cuantitativo, que sugiere un enunciado que define la pregunta de investigación, los objetivos y las hipótesis. Sobre esta base, construya un marco teórico que refleje las variables de investigación y luego diseñe herramientas de recolección de datos de acuerdo con las necesidades de la investigación.

Capítulo II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

(Rivera, 2017) *“Problemática de la gobernanza en la participación ciudadana, Municipalidad de Villa María del Triunfo. 2016”*. (Tesis doctoral), Universidad César Vallejo, Perú.

El propósito es explicar los problemas de gobernanza que impiden que los ciudadanos reales participen en el gobierno municipal; las características de la población son un conjunto de documentos que analizan los temas de gobernanza de la participación ciudadana en la ciudad de Vila Maria del Trienfo. Esta investigación se utiliza para su propósito, cualitativamente Métodos, que ayudarán a comprender y prevenir problemas reales de gobernanza. En 2016, los ciudadanos del municipio de Villa María del Triunfo participaron en el diseño de investigación bibliográfica y métodos de inducción que

permitieron el análisis de la información existente a través de métodos axiales. codificación y análisis de la literatura. El estudio concluyó que existe evidencia de que: Considerando normativas, documentos de gestión y decisiones, el municipio de Villa María del Triunfo tiene problemas de gobernabilidad que dificultan la genuina participación ciudadana.

(Puente de la Vega, 2018) *“Factores críticos de gobernanza y responsabilidad social universitaria en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – 2016”*. (Tesis doctoral), Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Perú.

La investigación es de carácter mixto, enfocándose en el análisis cualitativo y explicativo de la realidad a partir de la visión de los participantes internos y externos de la universidad, así como una revisión detallada de la Ley Universitaria 30220, estatutos y principales documentos de gestión de la UNSAAC, entrevistas de solicitud y encuestas por muestreo. Los resultados de la investigación muestran que la "Ley Universitaria" 30220 y la Constitución de la UNSAAC siguen conceptos tradicionales y limitan la aplicación de la gobernanza universitaria y las responsabilidades sociales; la dinámica de los actores internos que participan en la gobernanza universitaria es muy pequeña y la exclusión de los participantes externos impide la interacción con disciplinas La relevancia social y la integración horizontal de las necesidades funcionales del desarrollo regional. Además de la falta de políticas institucionales de RSU, existen políticas universitarias sustanciales.

(Hidalgo, 2011) *“Características de la gestión de políticas públicas municipales realizada por las regidoras que conforman la red de regidoras rurales de Piura”*. (Tesis de maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

El objetivo general es conocer las características de la gestión de las políticas públicas municipales formuladas por el Comité Municipal Rural de Piura durante el período de gobierno (2007-2010), con el fin de formular una propuesta de desarrollo de

capacidades para la promoción de las redes rurales municipales Piura (REMURPE) para Fortalecer el desarrollo municipal y otras políticas de las mujeres. Habilidades del hogar. La investigación realizada es una investigación cualitativa del tipo diagnóstico, y la unidad de análisis son los parlamentarios que forman parte de la red parlamentaria rural de Piura. Nos interesa conocer de los congresistas antes mencionados si su filosofía de gestión, sus conceptos, habilidades humanas y técnicas son suficientes para gestionar las políticas públicas; cuáles son las características de su propuesta; el nivel de formulación e implementación de las recomendaciones anteriores, como, así como la relación y red interinstitucional Establecer cómo beneficiar a la gestión anterior.

(Castillo, 2004) *“Reingeniería y gestión municipal”*, (Tesis de doctorado), Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú. Perú.

Utiliza un método de comparación de los resultados de la gestión de los gobiernos locales con los obtenidos por las instituciones del sector privado como una herramienta de gestión eficaz. Los casos de Chrysler y Ford confirman esta hipótesis, en estos casos el resultado exitoso de la reingeniería constituye la recuperación y el liderazgo empresarial adquirido. En la experiencia municipal -el municipio de Rosario Argentina- lo reinventó como modelo para Argentina y otras ciudades del Mercosur.

Los principales hallazgos permiten establecer un nivel: 1) La reingeniería no significa despedir a las personas, es la cooperación entre las personas. 2) La reingeniería de la gestión municipal significa el traslado de personal de un área racionalizada a un área optimizada para servir a la comunidad. Las recomendaciones propuestas permitirán: 1) Desarrollar un sistema de información para el proceso de toma de decisiones. 2) Iniciar la transformación de la cultura organizacional.

2.1.2. Antecedentes internacionales

(Ramos, 2011). “*La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*”. (Tesis de doctorado). España.

Este artículo analiza un conjunto de prácticas de recursos humanos orientadas a la participación (la oportunidad de tener derecho a voz y voto, brindar un trabajo interesante, brindar apoyo para responsabilidades no laborales, igualdad de oportunidades, prevenir el acoso o bullying, capacitación y desarrollo, desempeño formal Recompensas de evaluación y desempeño; teniendo en cuenta el ambiente de los empleados (apoyo, autonomía e inseguridad laboral), contratos psicológicos y normativos, y dos niveles analíticos de actitudes laborales: individuos y organizaciones, que inciden en los resultados de la organización. La muestra incluye 5.345. Los resultados muestran que, al aplicar prácticas de recursos humanos orientadas al compromiso, los gerentes de recursos humanos han mejorado la satisfacción y el desempeño en el trabajo a través de contratos climáticos y reducido el ausentismo. La aplicación de prácticas de recursos humanos orientadas al compromiso puede mejorar el desempeño de los empleados, siempre que estas prácticas sean claramente visibles para los empleados. Al mismo tiempo, el trato diferenciado de los empleados puede evitar la desigualdad procesal y evitar el declive de los resultados organizacionales. Estas prácticas pueden incluso tener un impacto en la reducción del ausentismo y los costos asociados con él. Este hecho se puede traducir en la mejora de los productos de la organización a través de su principal activo organizativo: su plantilla. 2. Los empleados que reciben apoyo organizacional, individualización e igualdad de trato han mejorado la calidad de vida laboral y mayor satisfacción.

(Jaén, 2010). “*Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de*

motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales”. (Tesis doctoral). España.

Nuestra primera hipótesis establece que existe una correlación positiva significativa entre el puntaje de motivación y la evaluación del desempeño, es decir, cuanto mayor es el puntaje de motivación, mejor es el desempeño general en el trabajo. Más específicamente, predecimos que cuanto más alto sea el puntaje del nivel de ejecución por diferentes razones, mejor será la evaluación del desempeño que recibirán los empleados. En este caso, podemos estar seguros de que nuestra predicción se ha cumplido en cierta medida, pues encontramos que existe una correlación positiva significativa entre el desempeño y el nivel de implementación de las tres razones de evaluación: reconocimiento social, autoestima y autodesarrollo, a pesar de estos El valor de la relación es muy bajo (hasta 0,14).

(Ramírez, 2013). *“Diseño del trabajo y desempeño laboral individual”*, (Tesis doctoral), España.

El desempeño laboral personal es una estructura multidimensional, por lo que se puede dividir en cuatro componentes independientes en funcionamiento, que pueden extenderse a diferentes puestos y roles laborales: desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño activo. La expansión y / o expansión del número y significado de componentes, ya sea diseño de obra o desempeño de trabajo personal, puede aclarar su asociación final, porque puede resolver problemas estándar y, a su vez, está en línea con los avances científicos actuales en estos temas Lograr una mayor correspondencia. En general, las características motivacionales del trabajo, incluidas las tareas y los conocimientos, pueden jugar un papel en la explicación de los diferentes componentes del desempeño individual, especialmente en términos de tareas; sin embargo,

la contribución relativa de cada una de sus subdimensiones no es homogénea.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gobernanza

La conceptualización de la gobernanza está ligeramente confusa en la literatura sobre gobernanza, que puede explicarse con el doble significado del propio concepto.

Pierre (2000) considera que, por un lado, se refiere a la manifestación empírica de la adaptación del país al entorno externo que surgió a fines del siglo XX. Por otro lado, gobernanza significa la expresión conceptual o teórica de la coordinación del sistema social, principalmente del Estado. Papel en este proceso. (Farazmand, 2018)

Una de los autores que lo define la gobernanza tanto en el sentido antiguo como en el nuevo es (Pekka, 2013):

La gobernanza es la capacidad institucional de las organizaciones públicas para proporcionar bienes públicos y otros bienes necesarios para los ciudadanos de un país o sus representantes de manera eficaz, transparente, justa y responsable, sujeto a limitaciones de recursos. Esta es una definición amplia y abstracta, pero proporciona un terreno común para todos los diferentes métodos de gobernanza. Cabe señalar que esta definición de gobernanza es un representante típico de las organizaciones internacionales que buscan apoyar reformas y mejorar el liderazgo de los gobiernos receptores a través de programas de buena gobernanza. El objetivo

de estos planes es promover y fortalecer la participación de la sociedad civil en el gobierno, porque la sociedad generalmente necesita un gobierno mejor y más eficiente. (p. 153)

(Hobbs, 2019) y (Pekka, 2013) discuten los diferentes puntos de vista sobre la gobernanza y cómo se entiende mejor. Para ambos autores, el concepto de gobernanza es notoriamente resbaladizo y a menudo es utilizado por científicos y profesionales sin una definición común compartida por todos.

Como término confuso, la gobernanza se ha convertido en un concepto general de varios fenómenos como las redes de políticas, la gestión pública, la coordinación del sector económico, las asociaciones público-privadas, la gobernanza empresarial y la buena gobernanza. Como meta de reforma impulsada por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. Puede haber confusión en la interpretación de este término, lo que lleva a los investigadores a considerar la gobernanza desde los aspectos estructurales y de proceso. Además, desde una perspectiva diacrónica y sincrónica, hay cuatro arreglos de gobernanza comunes: sistemas jerárquicos, mercados, redes y comunidades. Además, las dos principales visiones dinámicas de la gobernanza descritas en la literatura actual son el proceso de orientación y coordinación.

En términos de estructura, la gobernanza se ve como varias instituciones políticas y económicas creadas a lo largo del tiempo para resolver problemas de gobernanza.

Por lo tanto, la gobernabilidad implementada a través de una estructura nacional

integrada verticalmente presenta un modelo idealizado de gobierno democrático y burocracia pública. En el pasado, la administración pública consistía en gobernar por ley, simplemente porque la sociedad se regía por leyes impuestas y otras formas de supervisión. Otras instituciones nacionales también están incluidas en el sistema de mando y control jerárquico. El gobierno municipal tiene cierto grado de autonomía, pero el estado nunca ha renunciado a su poder legal sobre estas instituciones.

Hoy en día, este modelo de gobernanza es criticado porque, en el caso de los servicios públicos altamente estandarizados y el control interno del mercado, el sistema jerárquico se considera un orden institucional adecuado, pero estos factores han sufrido cambios profundos. De hecho, es poco realista pensar que la jerarquía formal como sistema de gobierno ha desaparecido, porque la gobernanza a través de la jerarquía sigue jugando un papel importante en un gran número de países y entornos institucionales. Hay muchos estudios de caso que revelan claramente la creciente relevancia de las redes horizontales y difíciles, pero no son tan importantes como la relación jerárquica entre instituciones y participantes.

Importancia de la gobernanza

La gobernanza pública se refiere a los arreglos formales e informales que determinan cómo tomar decisiones públicas y cómo realizar acciones públicas desde la perspectiva de mantener los valores constitucionales del país frente a problemas y entornos en constante cambio.

Los principales elementos de la buena gobernanza incluyen la rendición de cuentas, la transparencia, la eficiencia, la eficacia, la capacidad de respuesta y el estado de derecho. Existe un vínculo claro entre la buena gobernanza pública, la inversión y el desarrollo. El mayor desafío actual es adaptar la gobernanza pública a los cambios sociales en la economía

global. Por tanto, la evolución del papel del Estado requiere un enfoque flexible para el diseño e implementación de la gobernanza pública.

La gobernanza pública es importante para los inversores y sus negocios. Ayuda a generar confianza y proporciona las reglas y la estabilidad necesarias para planificar la inversión a medio y largo plazo. Facilita una interacción fluida y productiva entre el Estado y el público en general, ya no basada en enfoques rígidos tradicionales de control y mando, sino en la flexibilidad, la orientación, la comunicación y la persuasión. La gobernanza pública es actualmente más participativa y transparente. Las empresas y los ciudadanos valoran la claridad y la certeza regulatorias. Los mecanismos innovadores para monitorear y evaluar la gestión pública se utilizan comúnmente para mejorar la transparencia y construir credibilidad, determinantes e importantes de la inversión. (Farazmand, 2018)

La gobernanza contemporánea

La gobernanza contemporánea se describe a menudo como una red política. Estas redes incluyen a varios participantes, como instituciones estatales y grupos de interés organizados en sectores políticos específicos.

Las diferentes redes tienen diferentes grados de cohesión, que van desde comunidades políticas consistentes hasta temas específicos o alianzas problemáticas. La red de políticas promueve la coordinación de intereses y recursos públicos y privados, y mejora la eficiencia de la aplicación de políticas públicas. Es dudoso que la relación entre la red y el país sea una relación interdependiente.

(Hobbs, 2019) argumenta que:

Desde una perspectiva nacional, la red incorpora una cantidad considerable de conocimientos profesionales y representantes de intereses y, por lo tanto, es una parte potencialmente valiosa del proceso de políticas. Sin embargo, estas redes están vinculadas por intereses comunes, que a menudo desafían los intereses nacionales. El desarrollo del gobierno hacia la gobernabilidad -la reducción de la dependencia del poder legal formal ha fortalecido claramente la posición de la red política. Uno de los dilemas del Estado contemporáneo es que, si bien necesita redes que orienten a los actores sociales para llevar a cabo proyectos conjuntos, sus políticas suelen verse obstaculizadas por la mayoría de las redes. (p. 20)

En las últimas décadas, existe otro modelo de gobernanza que ha suscitado un intenso debate en la literatura. Este modelo formó una perspectiva diferente para evaluar la relación entre el país y el mercado, y rechazó los dos modelos de gobernanza.

La idea general del modelo es que las comunidades pueden y deben resolver sus problemas comunes con una mínima participación nacional. Por lo tanto, la gobernanza comunitaria se basa en la imagen consensuada de la comunidad y la participación activa de los miembros de la comunidad en los asuntos colectivos. Los gobiernos estatales o locales se consideran demasiado grandes y burocráticos para resolver estos problemas. Para los miembros de la comunidad, el gobierno crea al menos tantos problemas como resuelve, y la forma de resolver este problema es organizar la gobernabilidad sin gobierno.

También cabe señalar que esta visión de la gobernanza ha sido apoyada por dos grupos de académicos. El primer grupo incluye a

académicos que creen que hay demasiado gobierno. Para ellos, el comunalismo es una alternativa atractiva para que los gobiernos de todos los niveles determinen la mejor solución para los miembros de la comunidad, mientras que el segundo grupo presenta la visión de los que piensan. muy poco gobierno, porque para ellos es un medio para introducir un cierto sentido de responsabilidad colectiva en la comunidad. La gobernanza comunitaria parece resolver los problemas comunes en la comunidad y cultivar el espíritu cívico sin crear una enorme burocracia pública. (Farazmand, 2018)

Pero incluso aquí, los arreglos institucionales siguen siendo importantes porque determinan la mayoría de los roles que el estado puede y desempeña en la gobernanza.

Por lo tanto, es importante considerar la gobernanza desde una perspectiva de proceso, porque la gobernanza no se trata tanto de estructura como de interacción entre estructuras. El concepto de gobernanza como dirección sigue siendo el núcleo de la teoría de la gobernanza. Como todos sabemos, gobierno se deriva del latín *cybern*, que significa dirección. Tiene las mismas raíces que la cibernética y la ciencia del control, y puede explicar razonablemente el concepto de Estado como guía social.

Problemas actuales de la gobernabilidad

En este sentido, se deben plantear dos preguntas relacionadas: la primera involucra la capacidad del estado para liderar la sociedad, y la segunda involucra qué objetivos puede liderar el estado y quién define los objetivos de gobernanza, incluida la relación entre los participantes involucrados en la gobernanza, esto Este concepto de gobernanza también se relaciona con la idea de coordinar

departamentos económicos o el proceso de gobierno que busca orientar activamente la economía. Obviamente, es una perspectiva dinámica para entender la gobernanza, que apunta a entender cómo los actores públicos y privados controlan las actividades económicas y producen los resultados esperados. (Farazmand, 2018)

El aspecto básico de esta opinión es que el gobierno juega un papel central en la producción de resultados económicos que ayudan a manejar las presiones económicas modernas en el entorno global.

2.2.2. Gestión del desempeño laboral

La gestión del desempeño es una de las principales preocupaciones del sector público. El sector privado ha desarrollado muchos sistemas de gestión del desempeño, como cuadros de mando integrales, pero estos sistemas tienden a centrarse en los objetivos financieros y en un pequeño número de partes interesadas, principalmente accionistas. Como una de las variables dependientes más importantes que afectan a las empresas, los gobiernos, los educadores y la sociedad, el término desempeño laboral es controvertido.

Este término ha sido estudiado durante una larga década para alcanzar una definición y conceptualización general del desempeño laboral a nivel individual. “En términos generales, el desempeño laboral es un término clave que se utiliza para describir el desempeño de los trabajadores en las tareas relacionadas con la tarea” (Vries y David, 2019). En otras palabras, debería verse como un acto más que como un resultado. El desempeño es crucial para los empleados y empleadores, porque rara vez manipulará las decisiones sobre despidos, promociones, mejoras de desempeño y bonificaciones.

Debido a que se presta demasiada atención a los aspectos

organizativos, los teóricos de la gestión han realizado una extensa investigación sobre el desempeño laboral individual. Comenzó a principios de la década de 1900, cuando Frederick Taylor estudió su tesis sobre qué organizaciones podrían mejorar la productividad de los empleados identificando y ajustando el horario más competente requerido. Sin embargo, hasta ahora, esta investigación ha sido criticada porque sobresale en la “mecanización” dentro de la organización más que en las humanidades. (Van Dooren, Bouckaert, & Halligan, 2015).

(Bianchi, 2016) argumenta:

Todo el desempeño laboral se puede separar del desempeño de la tarea y el desempeño contextual a través de tareas generales. Trata el desempeño de tareas o descripciones de desempeño en papel como áreas donde el titular del puesto realiza actividades que son reconocidas formalmente como parte de su trabajo. Estas actividades contribuyen directamente al núcleo técnico de la organización a través de la implementación de algunos procesos técnicos, o indirectamente al proporcionar materiales o servicios. Luego, describe el desempeño contextual o el desempeño como un comportamiento discrecional que se aplica a todos los trabajos. No es necesariamente un rol prescrito y contribuye al entorno social y psicológico de la organización. Ambos términos han sido reconocidos porque se encuentran en diferentes asignaciones. Diferencias entre trabajos.

La medición del desempeño nos la da (Armstrong, 2018) con un abanico de definiciones de distintos autores:

- “La gestión del rendimiento es un proceso continuo de identificación, medición y desarrollo del desempeño de los indicios y equipos y alineación del rendimiento con los objetivos estratégicos de la organización”. (Aguinis, 2005)
- La gestión del rendimiento “es el sistema a través del cual las organizaciones establecen objetivos de trabajo, determinan los estándares de desempeño, asignan y evalúan el trabajo, proporcionan retroalimentación sobre el rendimiento, determinan las necesidades de capacitación y desarrollo y distribuyen recompensas”. (Briscoe y Claus, 2008)
- “La gestión del rendimiento es un amplio conjunto de actividades destinadas a mejorar el rendimiento de los empleados”. (DeNisi y Pritchard, 2006)
- La gestión del rendimiento es el proceso clave a través del cual se realiza el trabajo. “Es cómo las organizaciones comunican las expectativas e impulsan el comportamiento para lograr metas importantes; también se trata de cómo las organizaciones identifican a los artistas intérpretes o ejecutantes ineficaces para programas de desarrollo u otras acciones de personal”. (Pulakos, 2009)
- La gestión del rendimiento “se considera un sistema continuo, orientado al futuro; como un ciclo continuo de establecimiento de criterios, monitoreo, retroalimentación informal de supervisores y pares, evaluación formal de múltiples fuentes, diagnóstico y revisión, planificación de la acción y recursos de desarrollo”. (Shields, 2007)

Análisis de recursos humanos y métricas de RRHH

El análisis de recursos humanos se define como un campo en el campo del análisis, que involucra el análisis de personas y la aplicación del proceso de análisis al capital humano dentro de la organización para mejorar el desempeño de los empleados y aumentar la retención de empleados.

El análisis de procesos no recopila datos sobre el desempeño de los empleados en el trabajo. Su único propósito es comprender mejor cada uno de sus procesos de recursos humanos, recopilar datos relevantes y luego usar estos datos para tomar decisiones informadas. Estos procesos (Armstrong, 2018).

Sin embargo, aunque los datos recopilados a partir del análisis y la investigación de recursos humanos han demostrado ser muy beneficiosos para toda la organización, el talento detrás de los datos es el más importante. Los gerentes de análisis de recursos humanos son expertos en la adquisición de datos y el desarrollo de estrategias que otras organizaciones pueden compartir y adoptar para que también puedan aprovechar más métodos basados en datos para lograr sus objetivos comerciales y mantenerse a la vanguardia. De segunda. (Vries & David, 2019)

Encuestas de empleados

Para lograr una encuesta de empleados verdaderamente exitosa, es necesario escribir preguntas de encuesta que hablen de las experiencias y necesidades de los empleados en diferentes niveles de la jerarquía corporativa.

Los expertos en psicología organizacional han estado estudiando a los empleados en todos los niveles de la empresa durante muchos años, desde recién graduados hasta gerentes. Este tipo de experiencia y conocimiento nos capacita para ayudarlo a aprovechar al máximo las encuestas de satisfacción de los empleados. Explicaremos cómo reaccionan realmente sus empleados a la cultura de su empresa y cómo mejorar. (Armstrong, 2018).

Soluciones de gestión de tiempo y asistencia

El seguimiento de tiempo y asistencia es fundamental para todas las organizaciones, independientemente del tamaño o los métodos que se utilicen para determinar el salario de los empleados.

Tener un sistema automatizado de seguimiento de tiempo y asistencia ayudará a las organizaciones de todas las industrias a ahorrar dinero y mejorar las operaciones. Muchos departamentos de la empresa se ven afectados por la eficacia del software de control de tiempo y asistencia, desde la nómina hasta los recursos humanos. El enfoque principal del software es ayudar a mantener una fuerza laboral eficiente, productiva y rentable. (Armstrong, 2018)

Además de las funciones estándar relacionadas con la programación y el seguimiento, algunas soluciones de software también proporcionan funciones avanzadas de integración e inteligencia empresarial.

La integración con otros programas vincula los datos de tiempo y asistencia con otros indicadores, presentando una visión completa

de la organización. La función de informes organiza los resultados de la encuesta en medios visuales. Ya sea que su empresa necesite herramientas estrictas de seguimiento de ausencias o un sistema con capacidades de análisis avanzadas, el sistema de tiempo y asistencia puede ayudar. (Vries et al, 2019)

Importancia de la formación y el desarrollo en el lugar de trabajo

La formación y el desarrollo son áreas que se ocupan de las actividades organizacionales destinadas a mejorar el desempeño de personas y grupos en un entorno organizacional. Es un rol integral comúnmente conocido como desarrollo de recursos humanos, lo que significa desarrollar recursos humanos para mantenerse competitivos en el mercado. El enfoque de la capacitación está en las actividades que se llevan a cabo hoy para capacitar a los empleados para sus trabajos actuales, mientras que el desarrollo es preparar a los empleados para roles y responsabilidades futuras. (Armstrong, 2018)

2.3. Definición de términos

Gobernanza

Dimensiones

La gobernanza: Según Aguilar (2010) es “los motivos de la reforma administrativa contemporánea serán nobles probablemente vinculados al propósito de los gobiernos de ser fieles a su misión pública y de tratar de realizarla con eficacia”.

Gestión estratégica: Según Aguilar (2010) es “la creación de valor público, de acuerdo al

autor, consiste en atender las demandas ciudadanas. El valor público es un concepto eminentemente subjetivo, que se encuentra en los deseos y las percepciones de los ciudadanos”.

Gestión de calidad: Según Aguilar (2010) es el mejoramiento continuo “que es un principio básico de la Gestión de calidad, entidades públicas, donde la mejora continua debería ser un objetivo estratégico permanente a fin de incrementar la ventaja a través de la mejora de la calidad de los servicios públicos”

Gestión del desempeño laboral

Dimensiones

Cultura: (Armstrong, 2018) Las organizaciones logran un desarrollo continuo de alto rendimiento a través de los sistemas de trabajo que adoptan, pero estos sistemas son administrados y operados por personas. No hay duda de que, por tanto, el trabajo de alta rentabilidad es mejorar funciones a través de las personas. Esto se puede lograr mediante el desarrollo de un sistema de trabajo de alto desempeño y la implementación de una cultura de alto desempeño. La cultura de alto desempeño es una cultura que considera la obtención de un alto nivel de desempeño laboral como una forma de vida.

Los equipos: (Armstrong, 2018) El equipo puede actuar como un puente entre los objetivos de cada empleado y los objetivos de la organización, y el equipo puede proporcionar un medio para conectar los objetivos de desempeño de los empleados con los factores clave del éxito de la empresa. Los miembros individuales del equipo pueden influir en la función del equipo de tres formas. El primero es el trabajo real que realizan y las habilidades, habilidades y comportamientos que aplican en su trabajo, el segundo es el trabajo que realizan como miembros del equipo, el tercero es la "función de todo el equipo". Aunque es importante considerar la calidad del desempeño general del equipo de

gestión, también es importante considerar el nivel funcional y las habilidades de los miembros individuales del equipo. Evidentemente, el primer criterio es su contribución al equipo en términos de resultados y procesos.

Aprendizaje: (Armstrong, 2018) Existe una relación causal entre la mejora y el aprendizaje; quien gane la voluntad de mejorar y el proceso de aprendizaje continuará mejorando el desempeño laboral. La experiencia laboral siempre proporcionará el laboratorio de aprendizaje más rico. Aquí es donde la gestión de la calidad puede desempeñar un papel clave; en primer lugar, ayuda específicamente a las personas a darse cuenta de la necesidad de realizar sus funciones y dónde y cómo deben realizarse, y en segundo lugar, garantiza que aprendan de la experiencia. La gestión del desempeño laboral también ayuda a determinar en detalle lo que se necesita aprender. Pero la contribución más importante de la gestión del desempeño es ayudar a crear una atmósfera de aprendizaje y una cultura de crecimiento.

Recompensas: (Armstrong, 2018) Un elemento importante que puede desempeñar un papel importante es un sistema de recompensas en el que todos los elementos de recompensa están interconectados y negociados como un todo completo y coherente. Estos elementos incluyen salario básico, pagos contingentes, beneficios a los empleados y recompensas no financieras, incluido el salario inherente al trabajo en sí. A veces se asume que el propósito principal de la gestión del desempeño es generar valoraciones para informar las contribuciones o las decisiones del sistema salarial, incluidas las bonificaciones por productividad. La gestión del desempeño puede contemplar una gama completa de recompensas para promover la participación en el trabajo y mejorar el desempeño. Estas recompensas se pueden transformar en reconocimiento a través de comentarios, oportunidades de realización, desarrollo de habilidades y orientación profesional.

Capítulo III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

En primer lugar, la investigación cuantitativa es un método de recopilación de datos en el contexto de estudios principalmente científicos. Sobre la base de los datos recogidos, se pueden verificar hipótesis predefinidas. Además de los métodos cuantitativos, también existen métodos cualitativos. Dependiendo del objetivo de investigación, la investigación cualitativa o cuantitativa o una combinación de ambos métodos es adecuada.

Se pueden utilizar varios métodos de investigación para la tesis de licenciatura o maestría en un entorno universitario, pero también se pueden utilizar para cualquier otro entorno de investigación, como una agencia de recopilación de datos. La investigación cuantitativa es un método empírico para recopilar datos de investigación social.

Utilice métodos cuantitativos para recopilar datos numéricos. Estos se pueden procesar estadísticamente para probar hipótesis u obtener nuevos conocimientos. (Rojas et al, 2015)

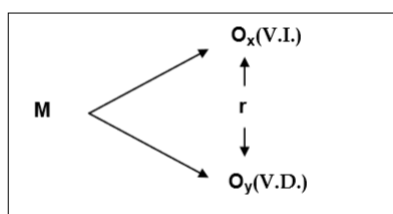
3.2. Diseño de investigación

La investigación sigue el diseño correlacional:

Los métodos de correlación no solo nos permiten estudiar las relaciones que existen entre comportamientos, procesos cognitivos o características de personalidad, sino también las diferencias entre variables. Este método también permite a los investigadores hacer predicciones siempre que observen una conexión entre dos comportamientos o dos características. (Rojas et al, 2015)

Figura 1

Diseño correlacional



Fuente: Elaboración propia

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Para la presente investigación la población esta constituida por los trabajadores de la municipalidad que son un total de: 158.

332 Muestra

La muestra se procesó con el software Mitofsky para determinación de la muestra y los resultados fueron los siguientes

Figura 2

Muestra

Resultado		Tamaño de Muestra	
		99	
	Error Máximo:	5	%
	Confianza:	90	%
	Tamaño Aproximado de la Proporción:	50	%
	Efecto de Diseño	1	
	Tasa de Respuesta:	100	%
	Tamaño de la Población:	158	

Fuente: Resultados del software Mitofsky

La muestra estará conformada por 99 trabajadores

3.4. Técnicas para la recolección de datos

Las encuestas son una herramienta clásica en muchas disciplinas científicas, como las ciencias sociales empíricas, la economía, la ciencia educativa, la psicología y en la ciencia histórica (testigos contemporáneos, historia técnica, historia social). Las encuestas también se utilizan en la opinión y la investigación de mercado para obtener una opinión de una población más grande (por ejemplo, la población de una región o de un país entero) sobre temas específicos, cuestiones de tiempo o productos.

El método introducido por el Instituto Gallup en los Estados Unidos en la década de 1920 recibió un repunte significativo. La diferencia con el pasado es que la atención ya no se centra en un gran número de encuestados, sino en la selección más representativa de encuestados. El criterio para distinguir las formas de encuesta es el método de comunicación, y el grado de estandarización y estructura, además de la diferencia entre investigación cualitativa y cuantitativa, se refiere en primer lugar a la técnica (tipo y estructura de la pregunta) de la pregunta. El número de temas de la encuesta distingue las encuestas especiales y las encuestas de autobuses. (Rojaset al, 2015)

La forma en que los encuestados se comunican distingue entre encuestas personales, telefónicas, escritas (autoadministradas) y en línea. Cada uno tiene sus propias ventajas y desventajas específicas.

341. Descripción de los instrumentos

La encuesta es un método científico que puedes usar en tu tesis de licenciatura. Una encuesta ofrece una buena oportunidad para tratar temas teóricos de una manera práctica.

Puede elegir entre la investigación cualitativa y la investigación cuantitativa para su encuesta. Y se siguen los siguientes pasos

1. Planificación de una encuesta
2. Definición de la cuestión de la investigación
3. Crear un cuestionario

4. Prueba del cuestionario
5. Los participantes de la encuesta encuentran
6. Evaluación de resultados

342. Validez y confiabilidad de instrumentos

Tabla 3

Validez

ÍTEMS	Total, V1	ÍTEMS	Total, V2
Ítem 1	0.60	Ítem 1	0.60
Ítem 2	0.27	Ítem 2	0.27
Ítem 3	0.49	Ítem 3	0.49
Ítem 4	0.60	Ítem 4	0.60
Ítem 5	0.55	Ítem 5	0.55
Ítem 6	0.53	Ítem 6	0.53
Ítem 7	0.40	Ítem 7	0.40
Ítem 8	0.80	Ítem 8	0.80
Ítem 9	0.70	Ítem 9	0.70
Ítem 10	0.65	Ítem 10	0.65
Ítem 11	0.57	Ítem 11	0.57
Ítem 12	0.66	Ítem 12	0.66
Ítem 13	0.39	Ítem 13	0.39
Ítem 14	0.58	Ítem 14	0.58
Ítem 15	0.74	Ítem 15	0.74
Ítem 16	0.59	Ítem 16	0.59
Ítem 17	0.61	Ítem 17	0.61
Ítem 18	0.48	Ítem 18	0.48
Ítem 19	0.65	Ítem 19	0.65
Ítem 20	0.29	Ítem 20	0.29

“Todos los resultados al realizar el análisis factorial que presentan resultados mayores a 0.21 por lo que se puede decir que todos los ítems propuestos para la presente investigación son válidos”. (Wagner, 2015)

Tabla 4
Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
Gobernanza	0.884
Gestión del desempeño laboral	0.855

Las dos variables en estudio pasan el estadístico de confiabilidad de más de 0.80 por lo que podemos afirmar que el cuestionario aplicado es altamente confiables.

34.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

“Las estadísticas descriptivas (también descriptivas) tienen como objetivo mostrar y organizar claramente los datos empíricos mediante tablas, ratios (también: medidas o parámetros) y gráficos. Esto es especialmente útil para grandes cantidades de datos, ya que no es fácil de ver”. (Mendenhall, Beaver, & Beaver, 2017).

La inferencia estadística (o estadística inferencial) es un proceso a través del cual las características generales inducen la observación de una parte de ella (llamada muestra). Desde un punto de vista filosófico, se trata de técnicas matemáticas que cuantifican el proceso de aprendizaje a través de la experiencia. En la inferencia estadística, en cierto sentido, las opiniones relacionadas con los cálculos de probabilidad se invierten. En este último, observé el proceso de generación de datos experimentales y pudimos evaluar la probabilidad de diferentes posibles resultados de la investigación. (Mendenhall et al, 2017).

Capítulo IV

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras

4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones

Variable gobernanza

Tabla 5

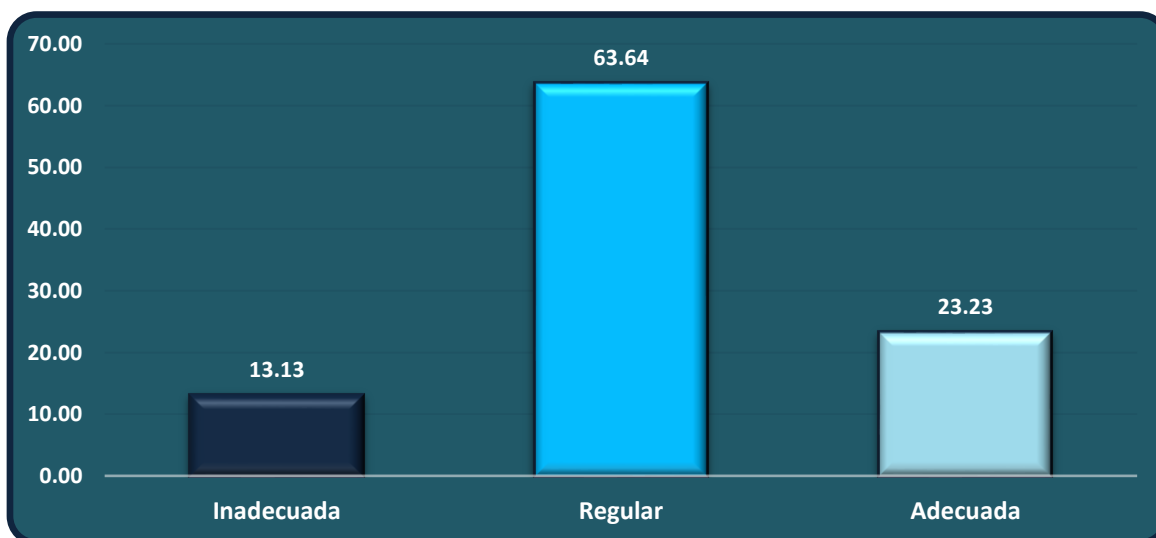
Descriptivos de la variable gobernanza.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	13	13.13	13.13
Regular	63	63.64	76.77
Adecuada	23	23.23	100.00
Total	99	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Descriptivos de la variable gobernanza.



Fuente: Datos procesados en Excel.

Teniendo en cuenta la tabla y figura presentados, que corresponden al análisis descriptivo obtenido de la encuesta aplicada a los 99 trabajadores, podemos distinguir que el mayor porcentaje de prevalencias lo representa el nivel regular (63.64%), la prevalencia que se encuentra en segundo lugar es el nivel adecuada con un (23.23%), por último, encontramos el nivel inadecuada (13.13%) los trabajadores consideran que se lleva de manera regular la variable gobernanza afectando el logro de objetivos de la institución y el no permitiendo servir de manera adecuada a la población.

Dimensión la gobernanza

Tabla 6

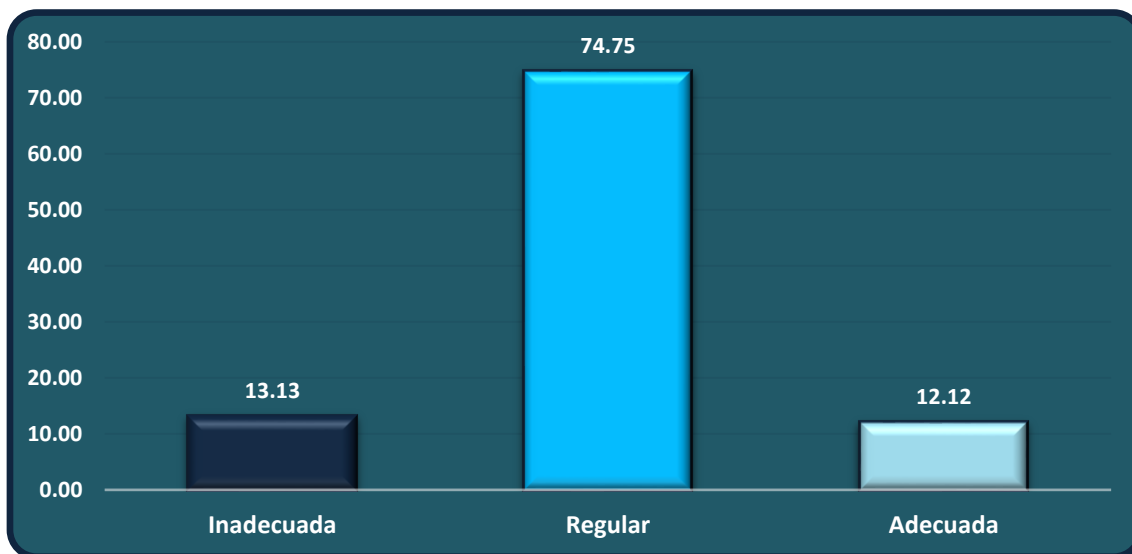
Descriptivos de la dimensión la gobernanza.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	13	13.13	13.13
Regular	74	74.75	87.88
Adecuada	12	12.12	100.00
Total	99	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Descriptivos de dimensión la gobernanza.



Fuente: Datos procesados en Excel.

Teniendo en cuenta la tabla y figura presentados, que corresponden al análisis descriptivo obtenido de la encuesta aplicada a los 99 trabajadores, podemos distinguir que el mayor porcentaje de prevalencias lo representa el nivel regular (74.75%), la prevalencia que se encuentra en segundo lugar es el nivel inadecuada con un (13.13%), por último, encontramos el nivel adecuada (12.12%) los trabajadores consideran que se lleva de manera regular la dimensión la gobernanza no permitiendo actualizar y agilizar a la municipalidad y así servir de manera adecuada a la población.

Dimensión gestión estratégica

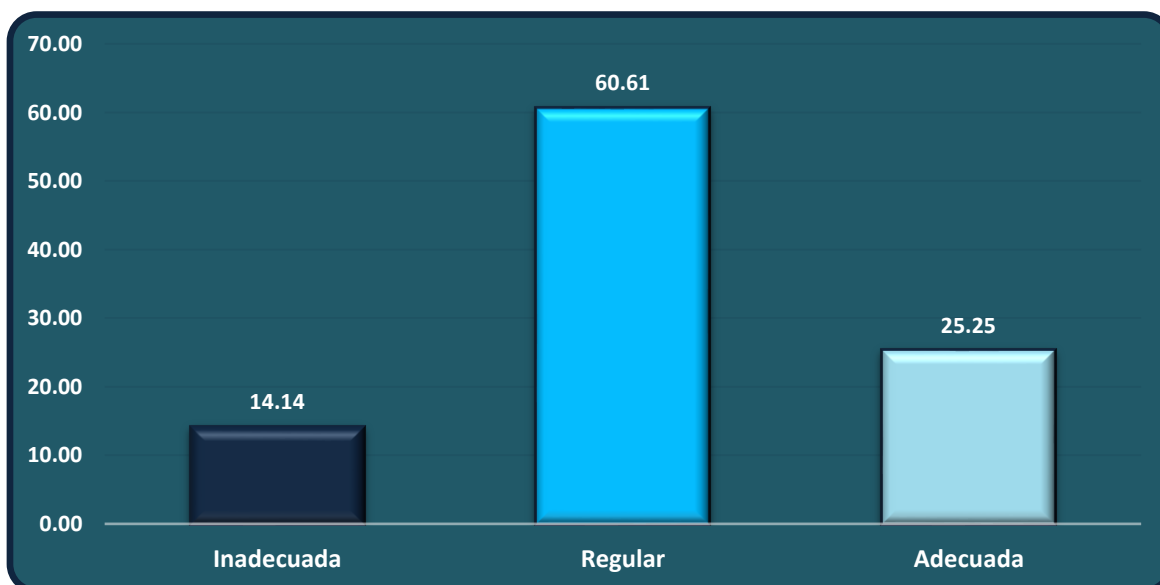
Tabla 7

Descriptivos de la Dimensión gestión estratégica.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	14	14.14	14.14
Regular	60	60.61	74.75
Adecuada	25	25.25	100.00
Total	99	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Figura 5
Descriptivos de la Dimensión gestión estratégica.



Fuente: Datos procesados en Excel.

Teniendo en cuenta la tabla y figura presentados, que corresponden al análisis descriptivo obtenido de la encuesta aplicada a los 99 trabajadores, podemos distinguir que el mayor porcentaje de prevalencias lo representa el nivel regular (60.61%), la prevalencia que se encuentra en segundo lugar es el nivel adecuada con un (25.25%), por último, encontramos el nivel inadecuada (14.14%) los trabajadores consideran que se lleva de manera regular la dimensión nueva gestión estratégica por lo cual las estrategias no se vienen de dando de manera coherente creando problemas en el municipio.

Dimensión gestión de calidad

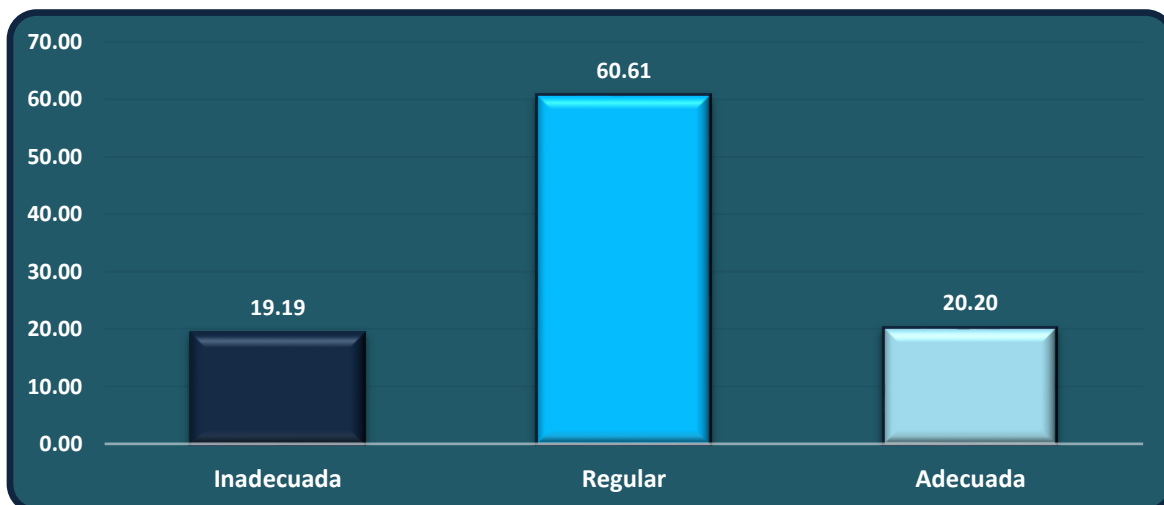
Tabla 8
Descriptivos de la gestión de calidad.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	19	19.19	19.19
Regular	60	60.61	79.80
Adecuada	20	20.20	100.00
Total	99	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Descriptivos de la gestión de calidad.



Fuente: Datos procesados en Excel.

Teniendo en cuenta la tabla y figura presentados, que corresponden al análisis descriptivo obtenido de la encuesta aplicada a los 99 trabajadores, podemos distinguir que el mayor porcentaje de prevalencias lo representa el nivel regular (60.61%), la prevalencia que se encuentra en segundo lugar es el nivel adecuada con un (20.20%), por último, encontramos el nivel inadecuada (19.19%) los trabajadores consideran que se lleva de manera regular la dimensión gestión de calidad no tiene lineamientos adecuados en la municipalidad y así servir de manera adecuada a la población.

Variable gestión del desempeño laboral

Tabla 9

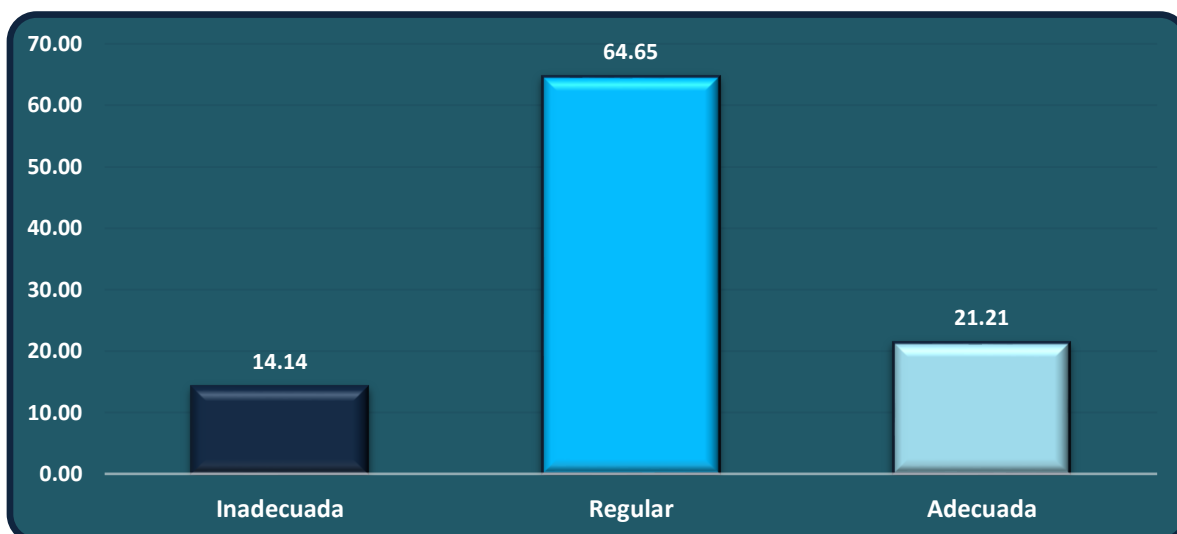
Descriptivos de la variable gestión del desempeño laboral.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	14	14.14	14.14
Regular	64	64.65	78.79
Adecuada	21	21.21	100.00
Total	99	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Descriptivos de la variable gestión del desempeño laboral.



Fuente: Datos procesados en Excel.

Teniendo en cuenta la tabla y figura presentados, que corresponden al análisis descriptivo obtenido de la encuesta aplicada a los 99 trabajadores, podemos distinguir que el mayor porcentaje de prevalencias lo representa el nivel regular (64.65%), la prevalencia que se encuentra en segundo lugar es el nivel adecuada con un (21.21%), por último, encontramos el nivel inadecuada (14.14%) los trabajadores consideran que se lleva de manera regular la variable gestión del desempeño laboral afectando el logro de objetivos de la institución y el no permitiendo servir de manera adecuada a la población.

Dimensión cultura organizacional

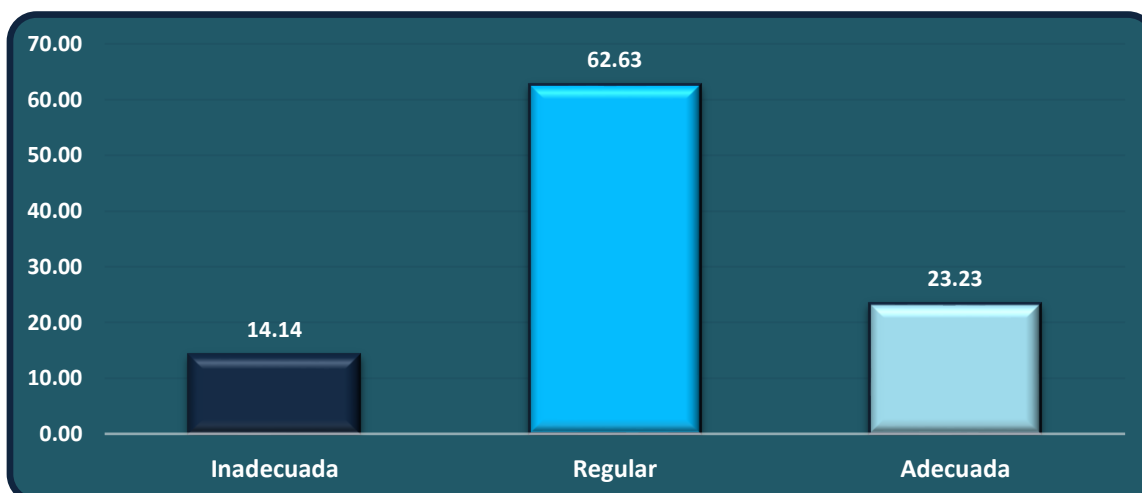
Tabla 10

Descriptivos de la Dimensión cultura organizacional.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	14	14.14	14.14
Regular	62	62.63	76.77
Adecuada	23	23.23	100.00
Total	99	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Figura 8
Descriptivos de la Dimensión cultura organizacional.



Fuente: Datos procesados en Excel.

Teniendo en cuenta la tabla y figura presentados, que corresponden al análisis descriptivo obtenido de la encuesta aplicada a los 99 trabajadores, podemos distinguir que el mayor porcentaje de prevalencias lo representa el nivel regular (62.63%), la prevalencia que se encuentra en segundo lugar es el nivel adecuada con un (23.23%), por último, encontramos el nivel inadecuado (14.14%) los trabajadores consideran que la dimensión cultura organizacional tiene problemas en el municipio.

Dimensión los equipos

Tabla 11

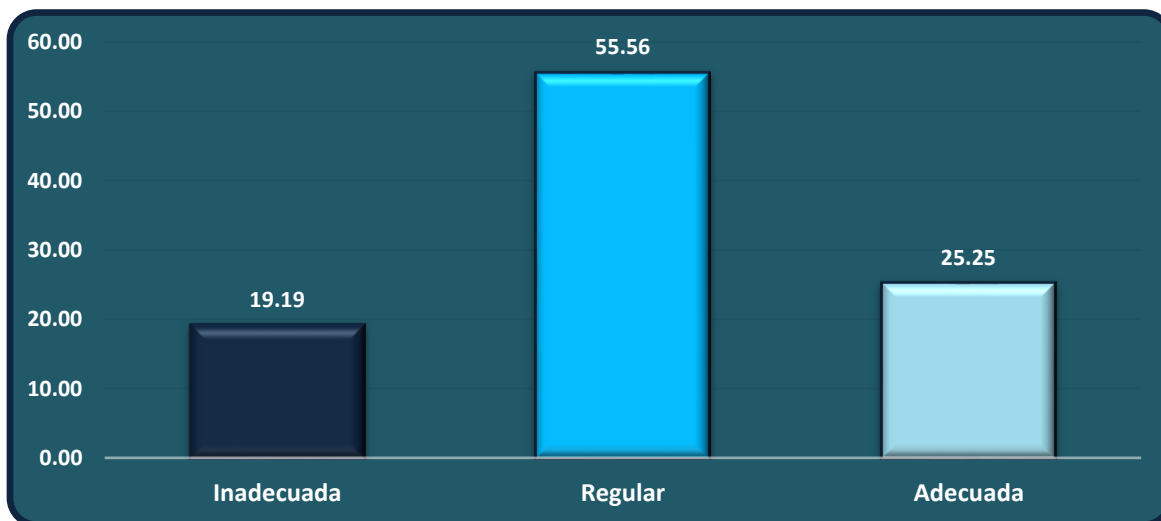
Descriptivos de la Dimensión los equipos.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	19	19.19	19.19
Regular	55	55.56	74.75
Adecuada	25	25.25	100.00
Total	99	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Descriptivos de la Dimensión los equipos.



Fuente: Datos procesados en Excel.

Teniendo en cuenta la tabla y figura presentados, que corresponden al análisis descriptivo obtenido de la encuesta aplicada a los 99 trabajadores, podemos distinguir que el mayor porcentaje de prevalencias lo representa el nivel regular (55.56%), la prevalencia que se encuentra en segundo lugar es el nivel adecuada con un (25.25%), por último, encontramos el nivel inadecuada (19.19%) los trabajadores consideran que se lleva de manera regular la Dimensión los equipos no tiene lineamientos adecuados en la municipalidad y así servir de manera adecuada a la población.

Dimensión aprendizaje

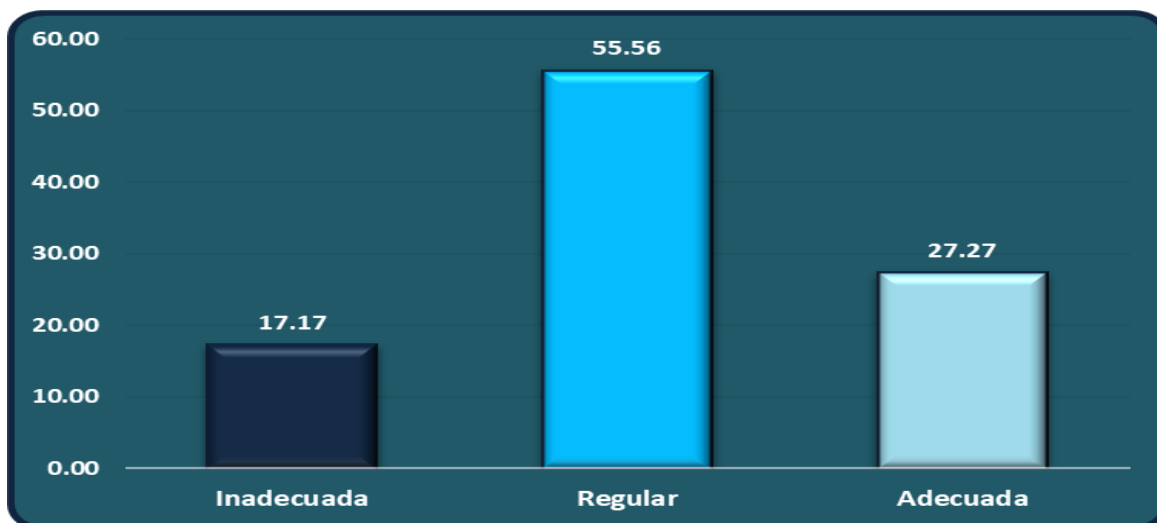
Tabla 12

Descriptivos de la Dimensión aprendizaje.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	17	17.17	17.17
Regular	55	55.56	72.73
Adecuada	27	27.27	100.00
Total	99	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Figura 10
Descriptivos de la Dimensión aprendizaje.



Fuente: Datos procesados en Excel.

Teniendo en cuenta la tabla y figura presentados, que corresponden al análisis descriptivo obtenido de la encuesta aplicada a los 99 trabajadores, podemos distinguir que el mayor porcentaje de prevalencias lo representa el nivel regular (55.56%), la prevalencia que se encuentra en segundo lugar es el nivel adecuada con un (27.27%), por último, encontramos el nivel inadecuada (17.17%) los trabajadores consideran que se lleva de manera regular la dimensión aprendizaje ya que los trabajadores en el municipio consideran que no se capacita de manera adecuada al personal.

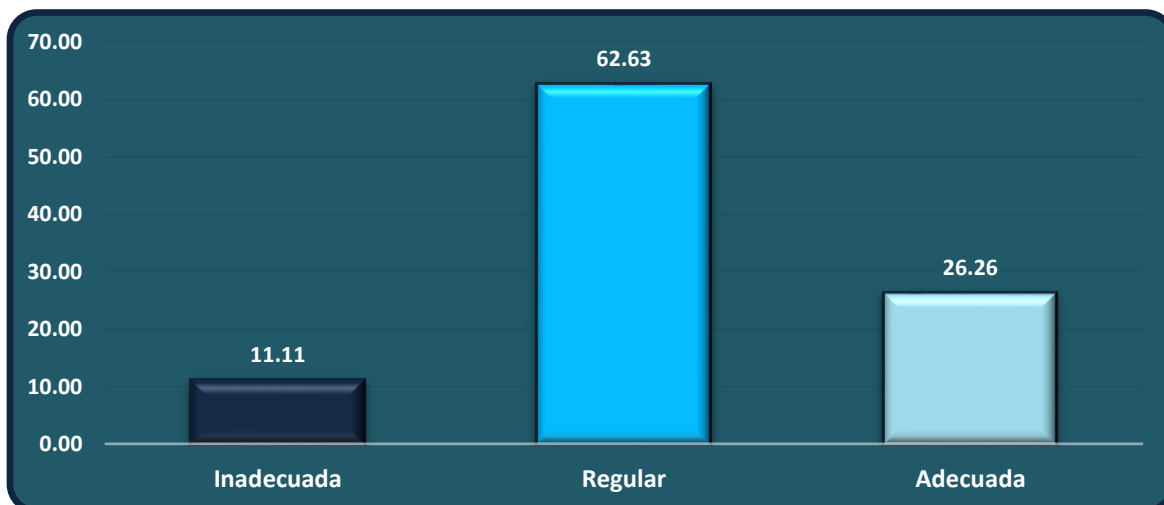
Dimensión recompensas

Tabla 13
Descriptivos de la dimensión recompensas.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	11	11.11	11.11
Regular	62	62.63	73.74
Adecuada	26	26.26	100.00
Total	99	100.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

Figura 11
Descriptivos de la Dimensión recompensas.



Fuente: Datos procesados en Excel.

Teniendo en cuenta la tabla y figura presentados, que corresponden al análisis descriptivo obtenido de la encuesta aplicada a los 99 trabajadores, podemos distinguir que el mayor porcentaje de prevalencias lo representa el nivel regular (62.63%), la prevalencia que se encuentra en segundo lugar es el nivel adecuada con un (26.26%), por último, encontramos el nivel inadecuada (11.11%) los trabajadores consideran que se lleva de manera regular la Dimensión recompensas no tiene lineamientos adecuados por lo cual consideran que las recompensas están desproporcionadas.

4.1.2. Tablas cruzadas por variable y dimensiones

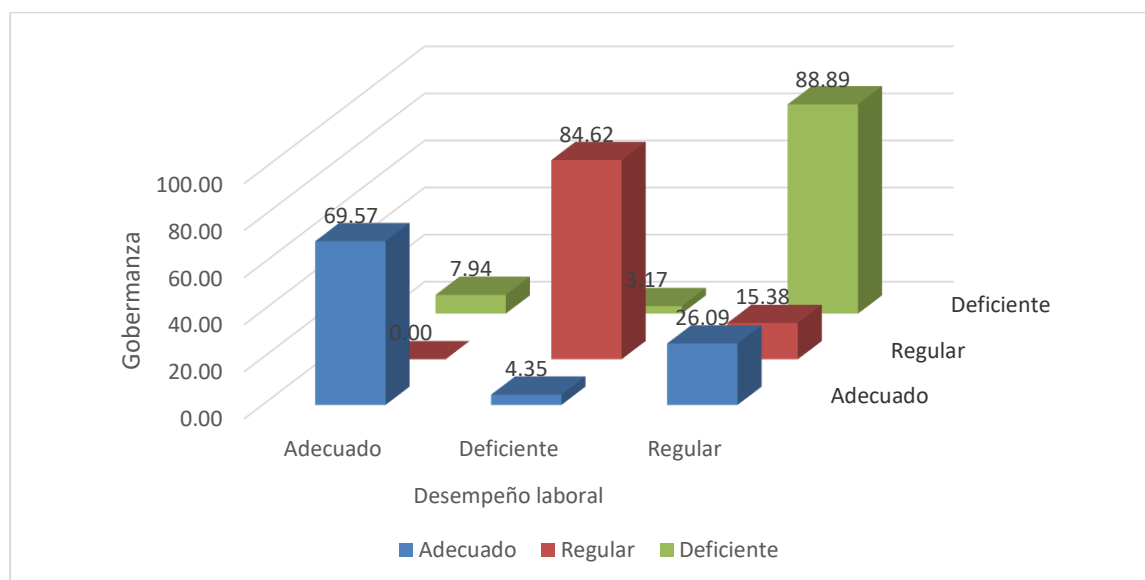
Tabla 14

Tabla cruzada variables

Desempeño laboral	Gobernanza			Total, general
	Adecuado	Deficiente	Regular	
Adecuado	16		5	21
Regular	1	11	2	14
Deficiente	6	2	56	64
Total, general	23	13	63	99

Figura 12

Tabla cruzada variables



De los resultados obtenidos, el nivel deficiente tiene el puntaje de cruce más alto en 88.89%, seguido del nivel regular con un valor de 84.62%, y finalmente el valor mínimo es 69.57%. Por lo tanto, la importancia de mejorar la gobernanza para mejorar la el desempeño laboral.

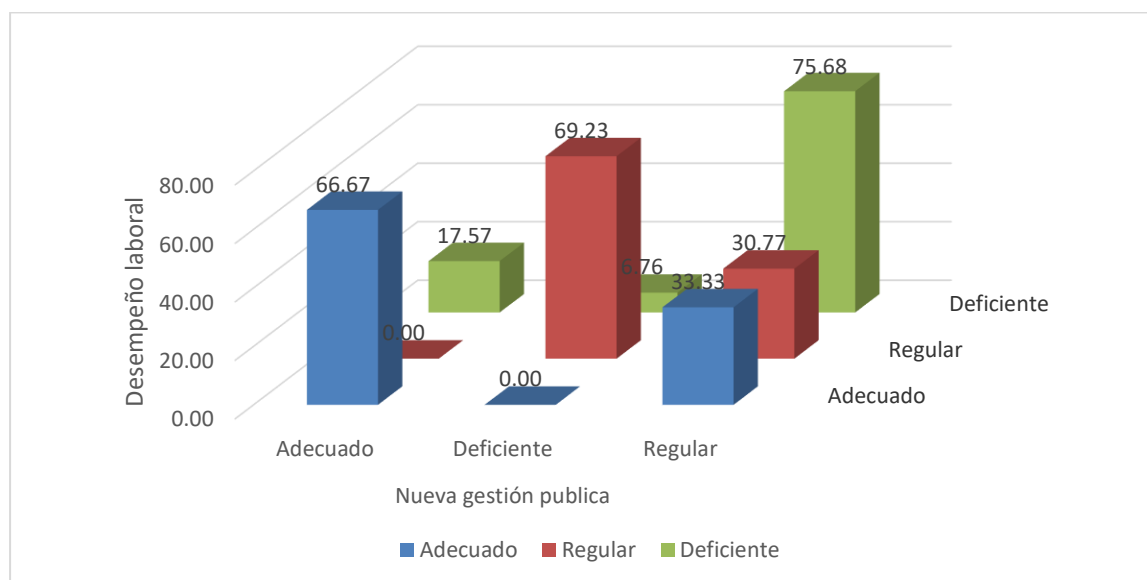
Tabla 15

Tabla cruzada nueva gestión publica

Desempeño laboral	Nueva gestión publica			Total, general
	Adecuado	Deficiente	Regular	
Adecuado	66.67	0.00	33.33	100.00
Regular	0.00	69.23	30.77	100.00
Deficiente	17.57	6.76	75.68	100.00
Total, general	21.21	14.14	64.65	100.00

Figura 13

Tabla cruzada dimensión nueva gestión pública



De los resultados obtenidos, el nivel deficiente tiene el puntaje de cruce más alto en 75.68%, seguido del nivel regular con un valor de 69.23%, y finalmente el valor mínimo es 66.67%. Por lo tanto, la importancia de mejorar la nueva gestión pública para mejorar la el desempeño laboral.

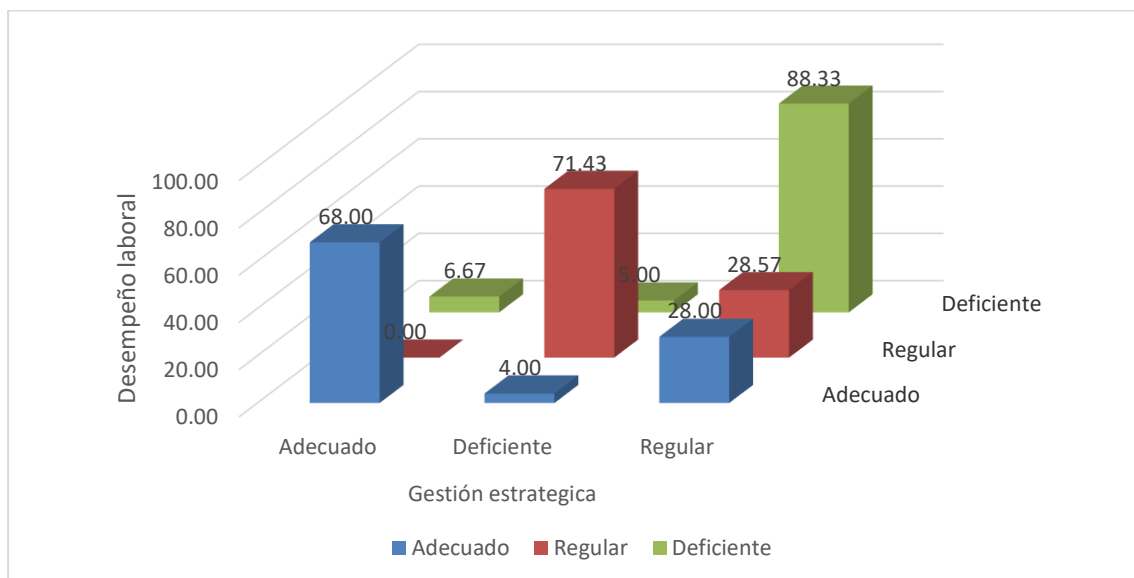
Tabla 16

Tabla cruzada dimensión gestión estratégica

Desempeño laboral	Gestión estratégica			Total, general
	Adecuado	Deficiente	Regular	
Adecuado	68.00	4.00	28.00	100.00
Regular	0.00	71.43	28.57	100.00
Deficiente	6.67	5.00	88.33	100.00
Total, general	21.21	14.14	64.65	100.00

Figura 14

Tabla cruzada dimensión gestión estratégica



De los resultados obtenidos, el nivel deficiente tiene el puntaje de cruce más alto en 88.33%, seguido del nivel regular con un valor de 71.43%, y finalmente el valor mínimo es 68.00%. Por lo tanto, la importancia de mejorar la gestión estratégica para mejorar la el desempeño laboral.

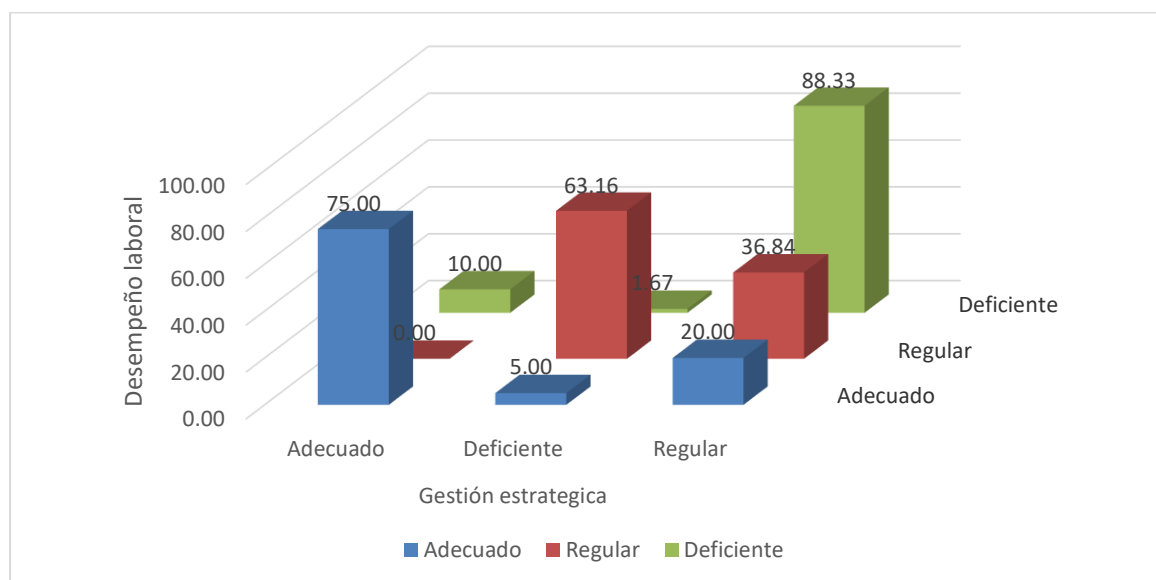
Tabla 17

Tabla cruzada dimensión gestión de calidad

Desempeño laboral	Gestión de calidad			Total, general
	Adecuado	Deficiente	Regular	
Adecuado	68.00	4.00	28.00	100.00
Regular	0.00	71.43	28.57	100.00
Deficiente	6.67	5.00	88.33	100.00
Total, general	21.21	14.14	64.65	100.00

Figura 15

Tabla cruzada dimensión gestión de calidad



De los resultados obtenidos, el nivel deficiente tiene el puntaje de cruce más alto en 88.33%, seguido del nivel adecuado con un valor de 75.00%, y finalmente el valor mínimo es 63.16%. Por lo tanto, la importancia de mejorar la gestión de calidad para mejorar la el desempeño laboral.

4.1.3. Prueba de normalidad

En las estadísticas, las pruebas de normalidad se utilizan para determinar si un conjunto de datos está bien modelado por una distribución normal y para calcular la probabilidad de que una variable aleatoria subyacente al conjunto de datos se distribuya normalmente.

Tabla 18

Prueba de Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Nueva gestión publica	,083	99	,086
Gestión estratégica	,113	99	,003
Gestión de calidad	,103	99	,011
Gobernanza	,075	99	,192
Cultura	,078	99	,150
Equipos	,089	99	,051
Aprendizaje	,072	99	,200*
Recompensas	,081	99	,111
Desempeño laboral	,060	99	,200*

Interpretación de la prueba:

Ho: La variable de la cual se extrajo la muestra sigue una distribución Normal.

Ha: La variable de la cual se extrajo la muestra no sigue una distribución Normal.

Puesto que el valor-p calculado es mayor que el nivel de significación $\alpha=0.05$, no se puede rechazar la hipótesis nula H_0 . Solo en los casos de las dimensiones gestión estratégica y gestión de la calidad.

4.1.4. Contrastación de hipótesis de la investigación

Hipótesis general

H_0 : No Existe una relación significativa de manera positiva entre la gobernanza y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.

H_i : Existe una relación significativa de manera positiva entre la gobernanza y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.

Hipótesis estadística

$$H_0 = \rho = 0 \quad \text{Sig.} > 5\%$$

$$H_1 = \rho \neq 0 \quad \text{Sig.} \leq 5\%$$

Tabla 19
Relación hipótesis general

Matriz de correlaciones (R de Pearson):

Variables	Gobernanza	Desempeño laboral
Gobernanza	1	0.869
Desempeño laboral	0.869	1

Los valores en negrita son diferentes de 0 con un nivel de significación alfa=0.05

Intervalos de confianza (95%) / Límite inferior:

Variables	Gobernanza	Desempeño laboral
Gobernanza	1	0.811
Desempeño laboral	0.811	1

Intervalos de confianza (95%) / Límite superior:

Variables	Gobernanza	Desempeño laboral
Gobernanza	1	0.910
Desempeño laboral	0.910	1

valores-p (R de Pearson):

Variables	Gobernanza	Desempeño laboral
Gobernanza	0	< 0.0001
Desempeño laboral	< 0.0001	0

Interpretación:

Después de aplicar el estadístico R de Pearson nos dio como resultado una relación

de (0.869) y un error < 0.0001 , observando la tabla de contraste:

Tabla 20
Nivel de relación

Valores	Relación
$\pm 0.80 \leq \leq \pm 0.99$	Muy fuerte
$\pm 0.60 \leq \leq \pm 0.79$	Fuerte
$\pm 0.40 \leq \leq \pm 0.59$	Moderada
$\pm 0.20 \leq \leq \pm 0.39$	Débil
$\pm 0.01 \leq \leq \pm 0.19$	Muy débil

De acuerdo con la tabla 20, podemos ver que la relación encontrada es una relación fuerte, por lo que se puede afirmar con un 5% grado de error que si se mejora la variable gobernanza la gestión del desempeño laboral mejorara en la misma magnitud.

Hipótesis específicas

Tabla 21
Relación hipótesis específicas

Matriz de correlaciones (R de Pearson):

Variables	Gestión de calidad	Nueva gestión pública	Gestión estratégica	Desempeño laboral
Gestión de calidad	1	0.736	0.703	0.753
Nueva gestión pública	0.736	1	0.857	0.794
Gestión estratégica	0.703	0.857	1	0.840
Desempeño laboral	0.753	0.794	0.840	1

Los valores en negrita son diferentes de 0 con un nivel de significación $\alpha=0.05$

Intervalos de confianza (95%) / Límite inferior:

Variables	Gestión de calidad	Nueva gestión pública	Gestión estratégica	Desempeño laboral
Gestión de calidad	1	0.630	0.587	0.653
Nueva gestión pública	0.630	1	0.795	0.794
Gestión estratégica	0.587	0.795	1	0.770
Desempeño laboral	0.653	0.794	0.770	1

Intervalos de confianza (95%) / Límite superior:

Variables	Gestión de calidad	Nueva gestión pública	Gestión estratégica	Desempeño laboral
Gestión de calidad	1	0.815	0.790	0.828
Nueva gestión pública	0.815	1	0.902	0.857
Gestión estratégica	0.790	0.902	1	0.890
Desempeño laboral	0.828	0.857	0.890	1

valores-p (R de Pearson):

Variables	Nueva gestión pública	Gestión estratégica	Gestión de calidad	Desempeño laboral
Nueva gestión pública	0	< 0.0001	< 0.0001	< 0.0001
Gestión estratégica	< 0.0001	0	< 0.0001	< 0.0001
Gestión de calidad	< 0.0001	< 0.0001	0	< 0.0001
Desempeño laboral	< 0.0001	< 0.0001	< 0.0001	0

Hipótesis específicas Hipótesis específica 1:

H_0 : No Existe una relación significativa de manera positiva entre la nueva gestión pública y la motivación en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.

H_1 : Existe una relación significativa de manera positiva entre la nueva gestión pública y la motivación en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.

Hipótesis estadística

$H_0 = \rho = 0$ Sig. > 5%

$H_1 = \rho \neq 0$ Sig. $\leq$ 5%

Interpretación:

Después de aplicar el estadístico R de Pearson no dio como resultado una relación de (0.794) y un error < 0.0001.

De acuerdo con la tabla 20, podemos ver que la relación encontrada es una relación fuerte, por lo que se puede afirmar con un 5% grado de error que si se mejora la dimensión la gobernanza la gestión del desempeño laboral mejorara en la misma magnitud.

Hipótesis específica 2:

H_0 : No Existe una relación significativa de manera positiva entre la gestión estratégica y la motivación en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.

H_1 : Existe una relación significativa de manera positiva entre la gestión estratégica y la motivación en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.

Hipótesis estadística

$$H_0 = \rho = 0 \quad \text{Sig.} > 5\%$$

$$H_1 = \rho \neq 0 \quad \text{Sig.} \leq 5\%$$

El resultado observado después de aplica el estadístico R de Pearson no dio como resultado una relación de (0.840) y un erro < 0.0001 .

“De acuerdo con la tabla 20, podemos ver que la relación encontrada es una relación fuerte, por lo que se puede afirmar con un 5% grado de error que si se mejora la dimensión gestión estratégica la gestión del desempeño laboral mejorara en la misma” magnitud.

Hipótesis específica 3:

H_0 : No Existe una relación significativa de manera positiva entre la gestión de calidad y la motivación en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.

H_1 : Existe una relación significativa de manera positiva entre la gestión de calidad y la motivación en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.

Hipótesis estadística

$$H_0 = \rho = 0 \quad \text{Sig.} > 5\%$$

$$H_1 = \rho \neq 0 \quad \text{Sig.} \leq 5\%$$

Interpretación:

El resultado observado después de aplica el estadístico R de Pearson no dio como resultado una relación de (0.840) y un error < 0.0001 .

“De acuerdo con la tabla 20, podemos ver que la relación encontrada es una relación fuerte, por lo que se puede afirmar con un 5% grado de error que si se mejora la dimensión gestión de calidad la gestión del desempeño laboral mejorara en la misma” magnitud.

Capítulo V

5. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados obtenidos

Según (Farazmand, 2018) investigó la relevancia del modelo de La gobernanza para los países en desarrollo y señaló que en realidad la gobernanza ha ayudado a los países desarrollados a través de un modelo efectivo mediante el cual superan los problemas generados en esos países, pero no necesariamente significa que esta gobernanza vaya a ayudar a los países en desarrollo de la misma manera.

Los servicios públicos siempre deben responder a requerimientos importantes y las necesidades relativas al mayor nivel de satisfacción ciudadana de una nación (Farazmand, 2018).

Las reformas de la gobernanza en los países avanzados ocurren en la era de los Programas de Ajuste Estructural (SAP), un proceso que fue impulsado por una combinación de factores económicos, sociales, políticos y tecnológicos de la prestación de servicios en respuesta solo para satisfacer a los actores externos como

el Banco Mundial, FMI, UE, EE.UU., OCDE, etc. y no de la voluntad total de las personas per se.

Hay países en Latinoamérica que tendrán que vivir en la era de la globalización, que es (pluralismo) en el contexto del tiempo que ha tardado en evolucionar por sí mismo, pero debido a los débiles compromisos políticos en el nuevo milenio de algunos países.

Teniendo en cuenta nuestra hipótesis general: Existe una relación significativa de manera positiva entre la gobernanza y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020, en la que se concluyo que podemos afirmar con un 5% grado de error que si se mejora la variable gobernanza la gestión del desempeño laboral mejorara en la misma magnitud.

Resultados corroborados po los estudios de (Rivera, 2017) cuando nos dice que

Esta teoría estableció además que el dilema, que actualmente enfrenta cualquier intento de reforma del sector es enorme, las causas de fallas pasadas en otras jurisdicciones por sí solas no pueden parecer tener esperanzas para el futuro proceso de reforma en sí mismo. Sin embargo, es necesario señalar que, las fallas municipales peruanas en sí misma no ha identificado suficientemente la esencia de las causas y las fallas o sus resultados no satisfactorios de sus numerosos intentos de reformas pasadas del sector público, como la gobernanza, la administración pública y financiera en la prestación de servicios y el adecuado manejo de la gestión del desempeño laboral.

Esto lo podemos corroborar en el marco teórico con lo que manifiesta Según (Van Dooren, Bouckaert, & Halligan, 2015) cuando nos dice:

La falta de integridad, transparencia y rendición de cuentas tiene efectos devastadores, ya que conduce a conductas indebidas como la corrupción de funcionarios públicos porque es una práctica poco ética ya que el fraude, el soborno y la corrupción tienen un costo real y, es decir, si se trata de las vidas y la salud de las personas que se encuentran en peligro a expensas de la calidad de la atención médica, como los medicamentos. Esto significa que la falta de confianza en los funcionarios y servidores públicos socava el desarrollo que está destruyendo la estabilidad política de una nación.

Y la corrupción sigue siendo el obstáculo más importante para la incapacidad de alcanzar los Objetivos de Desarrollo. Aunque, las tasas de logros varían de un municipio a otro. Las razones de este pobre desempeño en el logro de estos objetivos por parte de algunos municipios se deben a las debilidades en la gobernanza y a las trampas de la pobreza, por ejemplo, diagnósticos falsos, desarrollo desigual y expectativas poco realistas, es decir, acceso y distribución inadecuados de recursos, y las brechas de políticas son las principales causas fundamentales de la mala administración y gestión públicas para lograr una buena gobernanza. Estos, a su vez, son los principales problemas que enfrentan los países en desarrollo, países del tercer mundo.

Según (Armstrong, 2018), argumenta que ejercer un liderazgo fuerte sería visto como un liderazgo responsable, lo que significa que no hay peligro en el poder ejercido. Es decir, si se centra en los jefes y ramas de la organización donde se puede castigar a cualquier culpable. Esto es lo que falta a la Municipalidad Provincial de Jauja: castigar a los altos ejecutivos con delitos e impunidad no se practica bien como método serio para disuadir y corregir los malos comportamientos en la administración pública.

Por tanto, con mucho, el desempeño de los servicios públicos es complejo y multidimensional porque presenta diferentes intereses de diversos grupos de interés, los cuales influyen en la conceptualización y medición del desempeño de la administración de los servicios públicos (Hobbs, 2019) por lo cual es necesario tener una vigilancia continua en los siguientes aspectos:

- Recursos humanos para las estructuras funcionales de las unidades administrativo-territoriales
- Peso y capacidad de los servicios comunitarios de los servicios públicos
- Mecanismos de adecuación a la actividad de todo servicio comunitario
- Actuación de las unidades administrativo-territoriales en base a los actos administrativos
- Flujo de los actos y documentos administrativos
- Expresión concreta de transparencia decisonal

Sin embargo, hace mucho tiempo, uno de los objetivos de la gobernanza se ha transformado en una forma de politización que al mismo tiempo va en contra de la tradición del servicio público de imparcialidad en la administración de los servicios públicos, además de la gestión no partidista del servicio público. Esto se debió a que trató de distinguir una buena gestión pública de los esfuerzos iniciales de la gobernanza de los ejecutivos políticos con el propósito de controlar sus burocracias de servicio público y no ser socavados u obstruidos por los intereses que no van con una gestión adecuadas en los Municipios.

5.2. Conclusiones

Primera: Se concluye después de analizar los datos que existe una relación significativa entre la gobernanza y la gestión del desempeño laboral encontrando una relación con el estadístico R de Pearson = **0.869**; valor-p < **0.0001** por lo cual se afirma que si la institución mejora la gobernanza esto traerá como consecuencia que la gestión del desempeño laboral en la municipalidad obtenga mejores resultados.

Segunda: Se concluye después de analiza los datos que existe una relación significativa entre la gestión entorno de recursos humanos y la gestión del desempeño laboral encontrando una relación con el estadístico R de Pearson = **0.794**; valor-p < **0.0001** por lo cual se afirma que si la institución mejora la nueva gestión pública esto traerá como consecuencia que la gestión del desempeño laboral en la municipalidad obtenga mejores resultados.

Tercera: Se concluye después de analiza los datos que existe una relación significativa entre la gestión estratégica y la gestión del desempeño laboral encontrando una relación con el estadístico R de Pearson = **0.840**; valor-p < **0.0001** por lo cual se afirma que si la institución mejora la gestión estratégica esto traerá como consecuencia que la gestión del desempeño laboral en la municipalidad obtenga mejores resultados.

Cuarta: Se concluye después de analiza los datos que existe una relación significativa entre la gestión de calidad y la gestión del desempeño laboral encontrando una relación con el estadístico R de Pearson = **0.631**; valor-p < **0.0001** por lo cual se afirma que si la institución mejora la gestión de calidad esto traerá como consecuencia que la gestión del desempeño laboral en la municipalidad obtenga

mejores resultados.

5.3. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a promover el compromiso con las políticas en un contexto de circunstancias cambiantes. Esto sería útil, por ejemplo, en los casos en que los responsables de la toma de decisiones gastan ingresos extraordinarios en lugar de guardarlos para el futuro, o cuando los líderes no son conscientes de los acuerdos con la comunidad debido a la ausencia de un mecanismo vinculante para hacer cumplir los acuerdos.

Segunda: Se le recomienda mejorar la coordinación para modificar las expectativas de cambio y generar comportamientos sociales deseables en toda la comunidad. Se observan desafíos en muchos contextos, desde las finanzas hasta los conglomerados industriales y la planificación urbana, teniendo en cuenta siempre la estabilidad financiera del municipio.

Tercera: Se le recomienda fomentar la cooperación, las políticas eficaces ayudan a promover la cooperación limitando los comportamientos oportunistas, como la evasión fiscal, a menudo a través de mecanismos creíbles de recompensa o castigo. En algunos casos, los individuos tienen incentivos para comportarse oportunistamente. Evitar impuestos no les impide disfrutar de los servicios públicos que otros financian. Del mismo modo, cuando ciertos grupos no se benefician de las políticas o sienten que no obtienen todos los beneficios a los que deberían tener derecho, el nivel de cumplimiento puede verse afectado.

Cuarta: Fomentar la integración del personal profesional de la Municipalidad con talleres en técnicas de participación grupal y comunicación asertiva, para mejorar los niveles de motivación y compromiso institucional.

Referencias bibliográficas

- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of Performance Management* (6 ed.). USA: Kogan Page.
- Bianchi, C. (2016). *System Dynamics for Performance Management*. USA: Springer International.
- Castillo, M. (2004). *Reingeniería y gestión municipal*. Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú, Perú.
- Farazmand, A. (2018). *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. USA: Springer.
- Hobbs, C. (2019). *Systemic Leadership for Local Governance*. Reino Unido: Macmillan.
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Tesis, Universidad Complutense de Madrid, España.
- Mendenhall, W., Beaver, R., & Beaver, B. (2017). *Probabilidad y estadística para las ciencias sociales del comportamiento y la salud*. México: Cengage Learning Editores.
- Montoya, Y. (2012). *Estudios críticos sobre los delitos de corrupción de funcionarios en Perú*. Perú: Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- OCDE. (2016). *Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública: Perú. Gobernanza integrada para un crecimiento inclusivo*. Perú: OCDE.
- Pekka, s. (2013). *Organizational Innovation in Public Services. Forms and Governance*. Reino Unido: Macmillan Publishers.

- Puente de la Vega, A. (2018). *Factores críticos de gobernanza y responsabilidad social universitaria en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – 2016*. Tesis, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Perú.
- Ramírez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. Tesis, Universidad Autonoma de Madrid, España.
- Ramos, J. (2011). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Tesis, Universitat de València, España.
- Rivera, V. (2017). *Problemática de la gobernanza en la participación ciudadana, Municipalidad de Villa María del Triunfo. 2016*. Tesis, Perú.
- Rojas, A., Fernández, J., & Pérez, C. (2015). *Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos y aspectos prácticos*. España: Editorial Sintesis.
- Van Dooren, W., Bouckaert, G., & Halligan, J. (2015). *Performance Management in the Public Sector* (2 ed.). USA: Routledge.
- Vries, M., & David, J. (2019). *Performance-Based Budgeting in the Public Sector*. USA: Macmillan.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

La gobernanza y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
Problema general ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gobernanza y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020?	Objetivo general Establecer qué nivel de relación existe entre la gobernanza y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.	Hipótesis general Existe una relación significativa de manera positiva entre la gobernanza y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020.	Variable Variable 1 Gobernanza Variable 2 Gestión del desempeño laboral	Tipo de investigación Cuantitativo Método Correlacional Técnicas para la recolección de datos Encuesta
Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la nueva gestión pública y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020? ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión estratégica y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020? ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión de calidad y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020?	Objetivos específicos Establecer qué nivel de relación existe entre la nueva gestión pública y la motivación en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020. Establecer qué nivel de relación existe entre la gestión estratégica y la motivación en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020. Establecer qué nivel de relación existe entre la gestión de calidad y la motivación en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020	Hipótesis específicas Existe una relación significativa de manera positiva entre la nueva gestión pública y la motivación en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020. Existe una relación significativa de manera positiva entre la gestión estratégica y la motivación en la Municipalidad Provincial de Jauja en el año 2020. Existe una relación significativa de manera positiva entre la gestión de calidad y la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pampas Tayacaja en el año 2020		

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Instrucciones: A continuación, se presentan varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la Cuál mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

Puntaje	Código
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Gobernanza						
N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
Nueva gestión publica						
1	En la Institución se gestiona adecuadamente los recursos humanos	1	2	3	4	5
2	En la Institución se organiza adecuadamente el trabajo	1	2	3	4	5
3	En la Institución se evalúa adecuadamente el desempeño	1	2	3	4	5
4	En la Institución se tiene una compensación adecuada	1	2	3	4	5
5	En la Institución se desarrolla efectivamente al personal.	1	2	3	4	5
6	En la Institución se tiene una adecuada responsabilidad laboral	1	2	3	4	5
7	En la Institución se gestiona adecuadamente las relaciones humanas.	1	2	3	4	5
Gestión estratégica						
8	En la Institución se idéntica las dificultes de la planificación estratégica.	1	2	3	4	5
9	En la Institución se planifica la estrategia de manera adecuada.	1	2	3	4	5
10	En la Institución se difunde de manera íntegra la planificación estratégica	1	2	3	4	5
11	En la Institución se realiza una buena gestión estratégica	1	2	3	4	5
12	En la Institución se realiza un adecuado análisis interno y externo	1	2	3	4	5
13	En la Institución se logran los objetivos estratégicos de manera oportuna	1	2	3	4	5
14	En la Institución se realizan adecuadamente las correcciones al plan estratégico	1	2	3	4	5
Gestión de calidad						
15	En la Institución se conocen adecuadamente los conceptos de calidad	1	2	3	4	5
16	En la Institución se planifica adecuadamente la gestión de calidad	1	2	3	4	5
17	En la Institución se desarrolla adecuadamente la gestión de calidad	1	2	3	4	5
18	En la Institución se tiene principios adecuados de gestión de calidad	1	2	3	4	5
19	En la Institución se gestiona adecuadamente la calidad institucional	1	2	3	4	5
20	En la Institución se proporciona capacitación adecuada sobre una gestión de calidad	1	2	3	4	5

Gestión del rendimiento laboral										
Nº	ÍTEMS	PUNTAJES								
Cultura										
1	Hay una cultura de calidad en su área.	1	2	3	4	5				
2	Existe un liderazgo fuerte de parte de sus superiores	1	2	3	4	5				
3	Todos los que trabajan en el aria comparten una sola cultura.	1	2	3	4	5				
4	Siente que vale la pena hacer el trabajo que hace.	1	2	3	4	5				
5	La gerencia le comunica que esperan de su trabajo	1	2	3	4	5				
Equipos										
6	Todos los miembros del área se involucran con el trabajo.	1	2	3	4	5				
7	Se identifican los factores claves que impulsan el desempeño del área.	1	2	3	4	5				
8	Se proporción información de cómo rinden los equipos de trabajo del área.	1	2	3	4	5				
9	Se comunica la información de cómo va el avance de los objetivos del área.	1	2	3	4	5				
10	Tienen un sistema de medir la productividad de los equipos de trabajo.	1	2	3	4	5				
Aprendizaje										
11	Se propicia que participe en otras áreas de la institución.	1	2	3	4	5				
12	El área identifica las necesidades de aprendizaje de su área.	1	2	3	4	5				
13	La institución planifica las actividades de aprendizaje del área.	1	2	3	4	5				
14	La institución promueve el auto aprendizaje de su área.	1	2	3	4	5				
15	La institución tiene una adecuada política de capacitación del personal.	1	2	3	4	5				
Recompensas										
16	La remuneración que percibo responde a las funciones que realizo	1	2	3	4	5				
17	Estoy satisfecho con la remuneración actual que percibo.	1	2	3	4	5				
18	La institución da recompensas cuando se realiza un buen trabajo.	1	2	3	4	5				
19	Los ingresos que percibo cubren mis necesidades y las de mi familia.	1	2	3	4	5				
20	Las recompensas que dan son atractivas en comparación a otras instituciones.	1	2	3	4	5				

Gracias por su amable tiempo.

Anexo 3: Base de datos

Variable 1

	Variable 1																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	2	5	2	79
2	4	2	5	3	1	1	2	2	2	4	3	2	1	5	2	2	2	2	2	1	48
3	2	3	4	3	3	5	3	3	3	2	2	5	4	5	3	2	2	4	5	3	66
4	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	5	2	2	2	2	3	2	5	48
5	2	5	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	4	4	51
6	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	5	3	53
7	4	5	5	2	2	2	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	2	80
8	4	3	1	4	3	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	73
9	3	2	4	2	2	3	1	2	2	1	2	1	5	1	2	3	2	2	2	3	45
10	2	4	2	3	2	5	4	3	2	2	3	4	5	4	3	3	5	2	2	5	65
11	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	1	3	44
12	3	5	5	2	3	2	1	3	3	3	2	2	5	3	3	4	2	4	4	1	60
13	2	3	5	3	2	5	3	4	3	3	3	5	2	2	3	4	5	4	4	3	68
14	4	4	3	1	3	4	1	3	2	2	3	2	4	2	3	5	3	1	4	5	59
15	3	5	2	3	3	5	2	3	3	4	3	3	3	3	2	5	2	5	5	2	66
16	3	5	2	5	3	5	3	5	5	5	2	3	3	5	5	5	4	5	5	3	81
17	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	5	3	5	2	4	2	3	3	2	59
18	5	5	1	5	1	2	1	2	2	2	3	4	3	1	3	3	4	3	3	2	55
19	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	67
20	4	2	5	3	2	3	5	3	4	3	3	3	5	3	5	4	1	5	4	3	70
21	4	5	5	5	2	2	1	3	2	4	5	5	3	4	5	3	3	4	4	5	74
22	3	3	2	3	3	3	3	2	5	1	1	4	3	3	4	3	1	1	5	2	55
23	2	3	3	4	2	3	3	2	3	1	1	4	5	4	4	4	2	2	2	5	59
24	2	4	3	3	5	5	4	2	4	1	5	4	3	3	5	3	4	4	5	4	73
25	2	2	3	2	2	2	3	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	44
26	3	2	2	4	3	4	5	4	3	1	3	5	4	4	3	2	3	3	4	2	64
27	1	2	2	2	4	1	5	2	2	1	2	2	5	4	3	1	1	1	1	4	46
28	4	3	4	3	3	5	2	2	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	74
29	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	5	5	2	5	4	4	4	5	5	77
30	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	27
31	3	2	3	1	1	4	5	2	4	3	3	3	1	2	2	2	3	5	2	4	55
32	3	3	2	2	3	2	5	3	3	2	2	2	5	1	5	5	3	2	3	3	59
33	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	5	3	4	4	3	4	4	3	4	68
34	2	3	2	2	1	2	4	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	5	46
35	3	2	2	2	3	2	5	2	2	2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	2	52
36	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	88
37	2	4	2	3	2	5	2	2	2	2	3	5	3	1	3	2	2	4	4	1	54
38	4	2	3	3	2	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61
39	2	5	2	2	4	5	3	3	3	5	1	5	3	2	4	2	3	2	5	3	64
40	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	52
41	1	4	3	4	3	3	1	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2	54
42	3	3	3	1	3	4	2	5	2	2	2	4	3	4	2	4	4	3	3	4	61
43	2	3	3	1	3	1	1	2	2	3	2	1	1	3	2	3	2	1	1	1	38
44	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	1	4	3	3	1	3	52
45	4	4	3	4	3	1	2	2	5	2	2	3	3	4	4	2	1	4	1	2	56
46	2	1	5	5	5	2	2	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	3	5	65
47	2	4	4	4	5	4	1	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	5	4	74
48	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	90
49	3	3	3	2	3	5	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	57
50	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	5	3	2	3	3	2	2	59
51	3	3	4	1	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	2	3	4	5	4	69

52	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	1	4	5	1	1	1	4	4	75
53	5	2	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	2	76
54	5	3	2	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	80
55	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	1	3	3	1	4	3	3	3	1	3	64
56	2	3	3	3	2	3	5	2	4	4	2	4	1	4	2	5	2	5	2	4	62
57	4	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	4	3	4	3	2	4	2	1	55
58	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	1	1	3	3	1	1	1	3	2	47
59	3	2	2	5	3	5	2	2	3	5	4	2	2	2	2	4	5	4	3	5	65
60	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	4	2	3	2	1	3	3	4	47
61	3	2	3	1	3	2	1	1	3	4	4	2	4	4	1	1	4	4	1	5	55
62	2	3	2	5	4	2	2	2	5	3	4	5	5	4	2	5	5	4	4	1	69
63	4	5	5	5	2	3	2	5	5	4	3	5	2	4	4	5	4	5	5	2	79
64	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	3	1	2	3	1	1	3	1	1	2	38
65	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	48
66	2	5	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	54
67	1	5	2	4	1	2	3	1	3	1	2	2	5	3	4	2	2	1	3	3	50
68	4	5	2	2	3	3	3	2	5	2	2	3	4	5	5	2	3	3	2	5	65
69	3	4	2	4	2	5	3	3	4	4	2	2	4	4	3	5	3	5	4	5	71
70	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	52
71	3	2	3	1	1	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	2	3	50
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	41
73	1	2	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	42
74	5	3	5	3	3	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	2	81
75	4	5	5	2	3	5	2	5	5	5	2	3	4	4	5	5	4	5	5	3	81
76	1	4	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	5	1	2	2	2	4	2	45
77	3	3	3	5	2	2	2	1	2	1	3	4	5	3	2	2	4	3	3	1	54
78	4	3	5	5	3	5	2	5	4	5	3	5	4	5	5	2	5	5	5	2	82
79	3	2	2	3	2	2	5	2	5	1	1	4	2	2	3	2	2	3	2	3	51
80	3	3	3	2	2	3	2	4	1	1	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	51
81	5	2	5	5	3	4	3	5	5	5	2	3	5	4	5	5	4	5	5	3	83
82	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	88
83	2	3	5	3	1	1	5	2	3	3	1	5	2	2	2	2	4	4	4	4	58
84	4	3	2	2	2	2	2	2	5	3	2	5	5	1	2	5	5	5	1	5	63
85	1	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	64
86	5	2	3	3	2	4	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	61
87	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	1	2	2	5	5	2	5	5	70
88	4	2	4	5	4	2	5	3	5	5	2	3	5	4	5	5	4	3	5	4	79
89	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	4	1	3	1	1	3	2	2	35
90	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	36
91	3	4	3	1	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	48
92	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	1	1	2	4	3	71
93	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	2	3	5	83
94	3	2	3	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	70
95	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	2	4	81
96	4	1	2	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	83
97	5	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	3	2	81
98	3	3	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4	3	1	1	2	2	4	67
99	4	3	2	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	2	2	2	2	3	70
VAR	1.27	1.26	1.33	1.62	1.12	1.62	1.64	1.58	1.50	1.87	1.16	1.63	1.66	1.69	1.54	1.60	1.47	1.48	1.76	1.50	188.99
Relación	0.60	0.27	0.49	0.60	0.55	0.53	0.40	0.80	0.70	0.65	0.57	0.66	0.39	0.58	0.74	0.59	0.61	0.48	0.65	0.29	

Alpha de Crombach	0.884
-------------------	-------

	Variable 2																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	5	3	5	5	2	4	5	1	5	3	5	1	5	3	5	5	4	3	75
2	4	2	1	2	3	4	4	1	2	2	1	4	2	5	2	2	2	2	5	3	53
3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	2	4	4	2	3	2	5	5	3	3	5	69
4	4	2	4	1	1	3	1	4	1	3	1	3	4	3	2	1	2	2	3	1	46
5	4	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	55
6	3	3	2	3	2	3	4	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	50
7	5	3	4	3	3	5	4	1	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4	4	3	78
8	5	5	2	3	5	2	4	4	4	2	4	5	2	3	5	5	4	4	5	3	76
9	3	1	5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	5	4	3	1	3	46
10	3	4	4	2	3	3	5	4	3	2	4	2	2	3	4	3	2	5	2	2	62
11	2	2	1	1	2	5	1	3	1	2	2	1	1	5	2	2	2	2	2	2	41
12	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	5	63
13	4	5	5	2	3	2	5	5	2	3	5	2	4	2	2	5	5	5	1	3	70
14	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	5	2	1	5	2	2	4	1	58
15	5	5	3	3	3	1	5	2	3	3	3	5	2	4	2	4	4	4	2	2	65
16	3	5	5	5	3	5	2	5	4	4	3	4	5	4	4	5	2	4	1	1	74
17	1	1	3	1	5	4	4	4	1	2	4	1	5	5	5	5	4	1	3	2	61
18	3	3	2	4	2	2	2	5	2	2	2	5	4	3	2	4	2	4	2	3	58
19	2	5	4	2	3	5	1	1	5	3	5	5	5	3	5	4	1	5	5	3	72
20	5	3	3	3	5	2	5	4	3	5	3	2	5	4	2	4	3	3	2	3	69
21	5	5	2	5	4	2	3	4	4	3	5	4	3	5	4	2	5	4	4	4	77
22	4	3	4	2	1	3	5	2	2	3	1	3	2	2	2	3	5	2	4	3	56
23	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	5	5	2	2	1	3	4	63
24	3	5	3	3	3	5	4	2	3	3	5	5	2	2	3	3	5	5	2	2	68
25	3	3	1	3	2	2	3	2	1	1	2	3	1	1	3	3	2	1	3	2	42
26	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	5	2	2	2	1	5	63
27	1	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	4	2	3	2	2	1	3	44
28	2	5	3	3	5	5	5	1	4	1	1	4	4	4	4	5	5	5	4	3	73
29	5	3	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	76
30	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	5	5	37
31	4	5	1	3	2	2	4	3	2	3	3	1	4	1	1	3	4	4	3	2	55
32	4	2	4	3	3	2	2	5	5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	61
33	5	3	4	3	5	3	2	4	5	3	5	3	3	2	5	5	4	3	2	1	70
34	1	5	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	1	1	4	3	51
35	2	1	3	3	3	3	4	4	1	1	2	4	1	4	2	2	3	4	4	2	53
36	4	5	3	5	5	5	5	2	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	1	83
37	3	3	5	3	1	1	3	3	4	3	5	5	3	2	3	1	2	2	3	3	58
38	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3	3	4	63
39	1	1	4	4	5	5	4	5	3	1	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	65
40	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	5	2	1	3	49
41	3	4	3	3	3	1	3	2	2	2	2	5	5	4	5	1	1	1	1	2	53
42	5	2	1	5	2	3	3	5	4	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	2	64

43	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	4	2	3	1	2	3	3	41
44	3	3	2	4	2	3	4	3	2	2	2	2	1	1	2	3	5	2	3	3	52
45	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	5	3	3	3	4	1	57
46	4	2	5	1	5	3	5	2	3	2	3	4	3	3	5	2	2	3	3	3	63
47	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	73
48	5	3	5	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	88
49	3	4	4	2	3	2	2	2	5	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	57
50	2	5	3	3	3	1	4	1	3	3	3	3	2	2	5	2	2	4	4	4	59
51	1	4	1	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	72
52	5	5	3	3	2	5	5	5	3	2	5	3	4	3	4	5	3	5	5	2	77
53	5	4	5	5	1	2	5	5	5	5	2	3	4	5	5	3	3	5	2	4	78
54	4	5	4	4	3	4	5	5	2	3	5	4	3	4	4	5	5	2	2	3	76
55	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	5	3	4	2	4	3	3	3	3	63
56	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	3	65
57	2	3	3	2	4	3	1	3	3	1	5	4	4	4	3	1	2	4	1	5	58
58	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	45
59	2	4	5	3	3	2	2	2	3	4	3	1	5	4	3	2	5	5	1	4	63
60	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	4	1	2	2	2	2	3	3	47
61	3	3	1	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	5	2	3	3	55
62	5	4	5	2	5	1	4	4	5	2	3	4	4	5	3	4	4	2	2	3	71
63	3	2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	1	3	2	4	3	5	3	3	73
64	4	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	4	2	2	38
65	3	2	1	4	3	3	1	1	3	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	4	52
66	4	1	3	1	4	3	3	5	2	2	2	3	5	4	1	1	3	5	3	2	57
67	2	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	5	2	2	3	3	53
68	2	4	3	3	2	4	5	2	3	3	3	5	2	2	2	5	5	4	3	2	64
69	4	5	2	3	5	3	5	4	5	3	5	1	4	2	1	5	5	5	1	1	69
70	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	5	4	1	3	3	52
71	5	1	4	1	3	1	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	51
72	4	4	1	1	3	2	1	1	1	1	5	2	4	2	5	1	1	1	3	3	46
73	2	3	2	1	3	3	2	1	3	1	1	3	2	1	1	3	3	3	1	1	40
74	5	5	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	2	3	5	5	5	3	2	80
75	5	4	5	5	4	1	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	2	3	1	78
76	3	3	1	2	2	2	1	1	1	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	45
77	2	3	2	2	3	5	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	54
78	5	5	4	3	3	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	3	4	2	5	81
79	1	4	4	3	2	1	3	3	1	3	2	3	2	2	1	4	3	3	5	5	55
80	5	2	2	2	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	3	2	1	1	4	4	54
81	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	2	5	5	4	5	85
82	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	89
83	4	2	3	4	4	1	3	4	3	3	3	1	3	3	2	2	5	2	5	5	62
84	2	3	4	2	4	4	2	4	3	1	5	2	4	2	4	4	3	2	4	1	60
85	2	4	2	2	4	5	3	3	2	5	4	3	2	3	2	4	4	4	2	5	65
86	1	2	2	5	5	4	5	5	3	4	2	3	5	2	4	4	5	2	2	2	67

87	3	5	5	3	3	5	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	2	4	5	82
88	4	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	35
89	3	1	1	2	2	4	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	38
90	2	3	4	1	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	4	2	2	2	2	47
91	2	1	2	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1	4	3	62
92	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	87
93	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	62
94	5	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	83
95	1	3	5	5	1	5	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	3	4	5	3	67
96	5	3	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	84
97	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	2	2	5	3	4	4	64
98	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	1	65
99	3	5	4	5	3	5	5	3	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	2	81
VAR	1.54	1.65	1.69	1.35	1.32	1.82	1.85	1.84	1.65	1.30	1.67	1.56	1.67	1.46	1.81	1.63	1.68	1.66	1.43	1.36	169.82
Relación	0.38	0.54	0.54	0.57	0.43	0.47	0.65	0.57	0.76	0.56	0.62	0.56	0.55	0.44	0.57	0.55	0.50	0.58	0.28	0.24	

Alpha de Crombach	0.855
-------------------	-------

Anexo 4: Evidencia digital de similitud

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL 	TESIS La gobernanza y la gestión del desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ica en el año 2020.
AUTOR: Gago Lino, Arcenio Neri	PARA OPTA EL GRADO ACADÉMICO DE Maestro en Gestión Estratégica Empresarial
ASESOR: Dr. Vegas Gallo, Edwin Agustín ORCID iD 0000-0002-2566-0115	LIMA – PERÚ 2021

Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: GAGO LINO ARCEMIO PERIO
 DNI: 42253797 Correo electrónico: arcegago_20@hotmail.com
 Domicilio: BARRIO LA LIBERTAD S/N PASITA CHICHE - JAUJA
 Teléfono fijo: — Teléfono celular: 954933554

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL - UPCI
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis ☒
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
"LA GOBERNANZA Y LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAUJA, EN EL AÑO 2020"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título () Mg. ☒ Dr. () PhD. ()

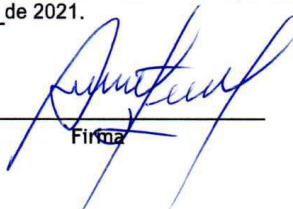
4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

- ☒ Sí, autorizo el depósito y publicación total.
 () No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 21 días del mes de SEPTIEMBRE de 2021.


 Firma

