

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Facultad de Ciencias Empresariales
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y
FINANCIERAS



GESTIÓN PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PALCA, TACNA, 2025

TESIS

PRESENTADA POR:

Br. Rocio Esthefani Choque Quispe

ORCID: 0009-0001-9339-6029

ASESOR:

Mag. Ricardo Segundo Zapata Ruiz

ORCID: 0000-0002-5031-2278

Para optar el título profesional de:

CONTADOR PÚBLICO CON MENCIÓN EN AUDITORÍA

TACNA – PERÚ

2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **Rocio Esthefani Choque Quispe**, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de **Ciencias Contables y Financieras** de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI **73538209** Soy autor de la tesis titulada: *Gestión Pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025*, teniendo como asesor al *Mag. Ricardo Segundo Zapata Ruiz*.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

- Ser el único autor del texto entregado para obtener el **Título profesional de Contador Público, con mención en la Universidad Privada de Tacna**, y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones,

reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, diciembre del 2025

A handwritten signature in blue ink, reading "Rocio Choque", is written over a set of five horizontal lines. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'R' and 'C'.

Bach. Rocio Esthefani Choque

Quispe DNI: 73538209

DEDICATORIA

Mi investigación se la dedico en primer lugar a Dios que me ha brindado la fortaleza necesaria para seguir adelante y no rendirme durante todo el trascurso de mi carrera, por guiar mi camino brindarme sabiduría y permitirme obtener experiencias que me ayudaron a mejorar como persona.

A mi madre y queridos hermanos que han sido el pilar fundamental en mi vida, quienes siempre me han apoyado, aconsejado e inculcado valores, ellos que con su infinito amor siempre confiaron en mí y que con su esfuerzo me ayudaron a cumplir mis metas.

En especial a ti papá que hoy ya no te tengo físicamente, pero sé que me guías desde el cielo te amo infinitamente.

AGRADECIMIENTO

Agradecer en primer lugar a Dios por la sabiduría, la fuerza y la fortaleza para poder seguir a adelante y seguir escalando cada peldaño en esta etapa académica.

A mi madre y hermanos, cuyo amor y educación me han conducido hasta este camino a quienes les deseo una larga vida para disfrutar de la cosecha que han sembrado en mi educación.

Y finalmente, a los docentes de la Escuela Profesional Ciencias Contables y Financieras, por compartir sus sabios conocimientos y por haber sido parte fundamental en mi formación profesional para culminar exitosamente mis estudios.

TABLA DE CONTENIDO

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. <i>Problema principal</i>	14
1.2.2. <i>Problemas secundarios</i>	14
1.3. JUSTIFICACIÓN	15
1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. <i>Objetivo general</i>	17
1.4.2. <i>Objetivos específicos</i>	17
1.5. HIPÓTESIS	18
1.5.1. <i>Hipótesis general</i>	18
1.5.2. <i>Hipótesis específicas</i>	18
1.6. VARIABLES	19
1.6.1. <i>Identificación de la variable 1</i>	19
1.6.2. <i>Identificación de la variable 2</i>	20
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1. <i>Antecedentes internacionales</i>	21
2.1.2. <i>Antecedentes nacionales</i>	22
3.2.2. <i>Antecedentes locales</i>	22
2.2. BASES TEÓRICAS	24

2.2.1. <i>Variable X: Gestión pública</i>	24
2.2.2. <i>Variable Y: Desempeño laboral</i>	27
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS	30
CAPÍTULO III	31
METODOLOGÍA	31
3.1. TIPO DE ESTUDIO	31
3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	31
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	31
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32
3.5.1. <i>Técnicas de recolección de datos</i>	32
3.5.2. <i>Instrumentos para la recolección de datos</i>	33
3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	34
3.6.1. <i>Análisis estadístico descriptivo</i>	34
3.6.2. <i>Análisis estadístico inferencial</i>	34
CAPÍTULO IV	35
RESULTADOS	35
4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	35
4.2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS RESULTADOS	36
4.3. PRUEBAS ESTADÍSTICAS	46
4.3.1. <i>Prueba de normalidad</i>	46
4.4. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	48
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	64
Matriz de consistencia	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable Gestión pública.....	19
Tabla 2 Operacionalización de la variable Desempeño laboral.....	20
Tabla 3 Cantidad de trabajadores.....	32
Tabla 4 Prueba de normalidad de la variable gestión pública y dimensiones	46
Tabla 5 Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral y dimensiones.....	47
Tabla 6 Correlación de Rho Spearman de la gestión pública y el desempeño laboral	48
Tabla 7 Correlación de Rho de Spearman del planeamiento estratégico y desempeño laboral	49
Tabla 8 Correlación de Rho de Spearman del presupuesto por resultados y el desempeño laboral	50
Tabla 9 Correlación de Rho de Spearman de la gestión de programas y proyectos y desempeño laboral	51
Tabla 10 Correlación de Rho de Spearman de los objetivos estratégicos y desempeño laboral	52
Tabla 11 Correlación de Rho de Spearman de la participación ciudadana y desempeño laboral	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Análisis de la variable gestión pública	36
Figura 2 Análisis de la dimensión planeamiento estratégico.....	37
Figura 3 Análisis de la dimensión presupuesto por resultados	38
Figura 4 Análisis de la dimensión gestión de programas y proyectos.....	39
Figura 5 Análisis de la dimensión objetivos estratégicos	40
Figura 6 Análisis de la dimensión participación ciudadana.....	41
Figura 7 Análisis de la dimensión desempeño laboral.....	42
Figura 8 Análisis de la dimensión responsabilidad.....	43
Figura 9 Análisis de la dimensión liderazgo y trabajo en equipo	44
Figura 10 Análisis de la dimensión formación y desarrollo profesional	45

RESUMEN

El presente trabajo denominado “Gestión pública y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Palca, Tacna, 2025”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025. Respecto a su metodología, la investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental compuesta por una muestra de 35 trabajadores a los cuales se les aplico cuestionarios para medir la gestión pública y la el desempeño laboral desde la perspectiva de cada trabajador. Se logró concluir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, que establece una relación significativa entre la gestión pública y el desempeño laboral, con un grado de correlación de 0,880”.

Palabras claves: Desempeño laboral, gestión pública, responsabilidad, planeamiento estratégico, municipalidad

ABSTRACT

This study, entitled “Public Management and Job Performance in the District Municipality of Palca, Tacna, 2025,” aimed to determine the relationship between public management and job performance in the District Municipality of Palca, Tacna, in 2025. Methodologically, the research was basic, correlational, and non-experimental, with a sample of 35 employees who completed questionnaires to measure public management and job performance from their individual perspectives. The study concluded that the null hypothesis was rejected, and the researcher's hypothesis was accepted, establishing a significant relationship between public management and job performance, with a correlation coefficient of 0.880.

Keywords: Job performance, public management, accountability, strategic planning, municipality

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se titula “Gestión pública y desempeño laboral del Distrito Municipal de Palca, Tacna, 2025”. Consta de cuatro capítulos, los cuales se dividen de la siguiente manera:

En el capítulo I denominada planteamiento del problema, este compuesto por la descripción del problema, formulación del problema, justificación, objetivos de investigación, hipótesis y las variables.

En el capítulo II denominado marco teórico, compuesto por los antecedentes de investigación, bases teóricas y la definición de conceptos básicos.

El tercer capítulo, denominado metodología, este compuesto por el tipo de estudio, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo IV denominado resultados, donde se encuentra la descripción del trabajo de campo, análisis estadístico de los resultados, pruebas estadísticas, comprobación de hipótesis,

Y por último en un aparte adicionales se encontrarán las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los apéndices.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La planificación e implementación de proyectos de la administración pública que benefician a los residentes de cada municipio se conoce como gestión municipal. La principal distinción entre la gestión pública y la privada radica en el objetivo final de las acciones; en la gestión privada, se buscan las ganancias y el crecimiento empresarial, con un enfoque en el cliente; en la gestión pública, en cambio, se consideran los intereses públicos y los intereses de los ciudadanos sin considerar las ganancias financieras (Pacori, 2023).

Según la opinión pública peruana en 2023, la corrupción, la delincuencia y la situación económica del país eran los tres principales problemas que afectaban a la sociedad (Statista, 2023).

Cruzado y Alomia (2020) Debido al entorno empresarial impredecible y al entorno competitivo feroz, las empresas deben cumplir ciertos estándares para mejorar su desempeño con el fin de satisfacer una demanda tan alta; de lo contrario, surgirán numerosos problemas, incluido el riesgo de tener que cerrar el negocio. Este desempeño está relacionado con el grado en que una organización o persona cree que los recursos humanos son el aspecto más importante para lograr los objetivos organizacionales. De hecho, un número importante de recursos, como infraestructuras físicas o instalaciones, resultan inútiles sin el apoyo de recursos humanos cualificados, lo que trastoca directamente las operaciones empresariales.

El objetivo del Municipio Distrital de Palca es facilitar el cumplimiento de las necesidades comunales y garantizar el compromiso e involucramiento de la ciudadanía en la planeación estratégica y avance humano sustentable del Municipio.

Es por ello que en la presente investigación se busca determinar la relación de la gestión pública con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Palca, y analizar los factores provenientes de dichas variables.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. *Problema principal*

¿Cuál es la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025?

1.2.2. *Problemas secundarios*

1. ¿Cuál es la relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025?
2. ¿Cuál es la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025?
3. ¿Cuál es la relación entre la gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025?
4. ¿Cuál es la relación entre los objetivos estratégicos y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025?
5. ¿Cuál es la relación entre la participación ciudadana y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025?

1.3. JUSTIFICACIÓN

El presente estudio se justifica de forma teórica, metodológica y social el cual se refleja de la siguiente manera;

Justificación Teórica: La gestión pública se ha convertido en un eje fundamental para el desarrollo institucional, ya que implica la administración eficiente de los recursos públicos, la toma de decisiones basada en evidencias y la orientación hacia resultados que beneficien a la ciudadanía. En este sentido, analizar la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral permite ampliar el conocimiento existente sobre cómo las prácticas administrativas influyen directamente en la productividad, la motivación y la eficiencia de los trabajadores municipales.

Teóricamente, este estudio contribuye al fortalecimiento del marco conceptual de la administración pública, integrando teorías de gestión, liderazgo y desempeño laboral aplicadas al sector público. Además, aporta a la literatura sobre modernización del Estado y gestión del talento humano en gobiernos locales, temas que en el contexto peruano aún presentan vacíos empíricos, especialmente en distritos rurales como Palca. De esta manera, la investigación no solo busca describir la realidad institucional, sino también generar bases teóricas que permitan mejorar la gestión pública local.

Justificación Metodológica: La investigación se justifica porque aplicará un diseño que permitirá establecer la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral de manera sistemática y objetiva. Se empleará un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y no experimental, utilizando técnicas de recolección de datos como encuestas estructuradas aplicadas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Palca.

El uso de instrumentos validados estadísticamente garantizará la confiabilidad y validez de los resultados. Además, la metodología permitirá medir de forma precisa los niveles de gestión pública y de desempeño laboral, posibilitando identificar áreas críticas de mejora. Así,

la investigación no solo servirá como diagnóstico institucional, sino también como modelo metodológico aplicable a otros gobiernos locales que enfrenten problemáticas similares.

Justificación Social: La investigación tiene gran relevancia porque los resultados pueden contribuir al fortalecimiento de la gestión municipal y, por ende, a la mejora de los servicios públicos que recibe la población de Palca. Un mejor desempeño laboral del personal municipal se traduce en una atención más eficiente, transparente y orientada al ciudadano, lo cual impacta directamente en la satisfacción y bienestar de la comunidad.

Asimismo, el estudio puede servir como referencia para la toma de decisiones de las autoridades locales, orientando la implementación de políticas de capacitación, evaluación del desempeño y modernización de procesos administrativos. En última instancia, la investigación aporta al desarrollo sostenible del distrito, promoviendo una gestión pública más eficiente, participativa y centrada en resultados.

1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. *Objetivo general*

Determinar la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.

1.4.2. *Objetivos específicos*

1. Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.
2. Determinar la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.
3. Determinar la relación entre la gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.
4. Identificar la relación entre los objetivos estratégicos y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.
5. Analizar la relación entre la participación ciudadana y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión pública y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.

1.5.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.
2. Existe relación significativa entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.
3. Existe relación significativa entre la gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.
4. Existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.
5. Existe relación significativa entre la participación ciudadana y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.

1.6. VARIABLES

1.6.1. Identificación de la variable 1

Variable: Gestión pública

1.6.1.1. Definición operacional de la variable 1

La gestión pública se encuentra compuesto por una escala de Likert donde 1 es “Totalmente en desacuerdo”, 2 “Desacuerdo”, 3 “Ni de acuerdo ni desacuerdo”, 4 “De acuerdo” y 5 “Totalmente de acuerdo”.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Gestión pública

Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Planificar, movilizar, asignar, organizar y transformar recursos financieros, humanos, materiales, tecnológicos y metodológicos para proveer, asignar y distribuir bienes y servicios físicos e intangibles en la solución de problemas, son parte de la gestión del desarrollo público (CEPAL, 2020).	Planeamiento estratégico	Misión. Visión. Debilidades. Fortalezas. Amenazas. Oportunidades. Valores.	1,2,3,4	Ordinal
	Presupuesto por resultados	Presupuesto. Disponible. Planificación. Incentivos. Metodología. Indicadores. Impacto. Valor social. Evaluación.	5,6, 7,8	Ordinal
	Gestión de programas y proyectos	Personal disponible. Programas de valor sociales. Presupuesto del programa o proyecto. Factibilidad del programa o proyecto. Evaluación de gestión.	9,10,11,12	Ordinal
	Objetivos estratégicos	Metas a corto plazo. Metas a largo plazo. Indicadores de impacto. Mejora de la gestión. Mejora continua.	13,14,15,16	Ordinal
	Participación ciudadana	Actores sociales. Espacios de participación. Satisfacción de los usuarios. Calidad de respuesta. Actores estratégicos.	17,18,19,20	Ordinal

Nota: En la tabla 1 se muestra las dimensiones de la gestión pública.

1.6.2. Identificación de la variable 2

Variable: Desempeño laboral

1.6.2.1. Definición operacional de la variable 2

Desempeño laboral se encuentra compuesto por una escala de Likert donde 1 es “totalmente en desacuerdo”, 2 “en desacuerdo”, 3 “ni desacuerdo ni de acuerdo”, 4 “de acuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño laboral

Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Melitza (2019) "Es un proceso para determinar el éxito que ha tenido un individuo en el logro de sus actividades y objetivos relacionados con el trabajo".	Responsabilidad	Tiempo establecido. Trabajo independiente. Orden. Puntualidad Puesto de trabajo. Cumplimiento de objetivos. Resolución de problemas. Asunción de responsabilidades.	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal
	Liderazgo y trabajo en equipo	Respuesta clara. Respeto. Trabajo en equipo. Desarrollo de capacidades. Nuevas tecnologías. Preparación. Promoción de capacidades. Conocimientos adquiridos. Capacitación. Capacidad de respuesta. Coordinación.	8,9,10,11,12	Ordinal
	Formación y desarrollo profesional	Formulación de ideas. Logro del trabajo. Retroalimentación. Evaluación. Desarrollo personal. Nivel de desempeño. Cambios laborales. Promoción de competencias. Desarrollo profesional. Mejora continua. Profesionalización.	13,14,15,16, 17,18,19,20	Ordinal

Nota: En la tabla 2 se muestra las dimensiones del desempeño laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Tobar (2022), en su artículo “La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales”. El objetivo fue determinar qué variables se relacionan entre sí y podrían ser factores que influyen en el desempeño laboral. Se creó un instrumento y se utilizó la técnica de recolección de datos, el cuestionario, con una muestra de treinta empleados, todos con amplia experiencia en diversos campos y responsables de su trabajo. Los resultados del análisis bivariado revelaron la relación entre ambas variables, lo que sugiere que podrían ser la causa del desempeño laboral de los empleados municipales.

Aguilera et al. (2024), en su artículo “la gestión pública desde el enfoque de la aplicación de normativas en el ecuador”. El objetivo de esta investigación fue investigar el impacto de estos marcos regulatorios en la eficacia y calibre de la administración pública. En cuanto a la metodología, la investigación empleó métodos tanto cualitativos como cuantitativos, abarcando la revisión documental y la evaluación estadística. Los hallazgos indicaron una mejora de 80% en el compromiso cívico y la percepción de transparencia; sin embargo, simultáneamente descubrieron obstáculos como la insuficiencia de recursos y la resistencia a la transformación. En consecuencia, se infiere que la ejecución competente de la normatividad es imperativa para el mejoramiento de la rendición de cuentas y la mitigación de la desigualdad. Además, se subraya la necesidad de aumentar las capacidades institucionales y

fomentar una cultura de integridad dentro de la función pública para lograr una administración pública equitativa y sostenible.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Orellana (2021), en su investigación “Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en un gobierno regional en tiempos de pandemia Perú, 2021”. Su objetivo fue determinar la relación entre la gestión pública moderna y el desempeño laboral de los gobiernos regionales durante la pandemia en Perú. Según su metodología, el estudio fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo, nivel de correlación, diseño no experimental, corte transversal y una muestra de cuarenta prestadores de servicios a los que se les aplicó una escala de Likert. Se determinó con éxito que la modernización de la gestión pública está relacionada con el desempeño laboral de los empleados de los gobiernos regionales.

Vílchez y Castro (2022), en su investigación “Gestión pública y desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021”. Su objetivo fue determinar la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo. Según su metodología, el estudio fue básico, correlacional y de diseño no experimental, con una muestra de cincuenta trabajadores a quienes se les aplicaron preguntas de escala Likert. Se determinó que existe una relación directa y moderada, con un grado de 47.4%, entre la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo.

3.2.2. Antecedentes locales

Chacón (2022), en su investigación “Competencias genéricas del directivo público y su influencia en la modernización de la gestión pública de la dirección regional de educación de Tacna, 2021”. Su objetivo fue conocer el impacto de las competencias genéticas de los directores regionales de educación en la modernización de la gestión pública en Tacna, 2021. Según su metodología, el estudio fue de diseño básico, explicativo y no experimental,

utilizando una muestra de 46 trabajadores administrativos a quienes se les aplicó cuestionarios en escala Likert. Se determinó que las competencias genéticas de las directivas generales de la DRET tienen un impacto significativo en la modernización de la gestión pública, como lo evidencian los valores calculados de $t=3,773$ y $p=0,000$ y $R^2=0,244$, que indican que las competencias genéticas de las directivas generales de la DRET son responsables del 24,4% de los cambios en los niveles de modernización de la entidad.

Chacón (2022), en su tesis “Competencias genéricas del directivo público y su influencia en la modernización de la gestión pública de la dirección regional de educación de Tacna, 2021”. Cuyo objetivo fue determinar la influencia de las competencias genéricas del directivo público en la modernización de la gestión pública de la Dirección Regional de Educación de Tacna, 2021. Respecto a su metodología, la investigación fue básico, de alcance explicativo, de diseño no experimental, la muestra de 46 trabajadores administrativos, de enfoque cuantitativo, la técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Se logró concluir que las competencias genéricas del directivo público influyen significativamente en la modernización de la gestión pública.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Variable X: Gestión pública

2.2.1.1. Definiciones de la gestión pública

La formulación estratégica, movilización, asignación, organización y transformación de recursos financieros, humanos, materiales, tecnológicos y metodológicos con el propósito de entregar, asignar y difundir bienes y servicios tanto físicos como intangibles en la resolución de desafíos sociales constituye un aspecto fundamental de la gestión del desarrollo público. (CEPAL, 2020).

Esta especialidad se enfoca en la gestión adecuada y eficiente de los recursos del Estado bajo métodos transparentes, eficientes y eficaces con el fin de satisfacer plenamente las necesidades de los ciudadanos y promover el desarrollo social y económico del país (Vercelli, 2021).

2.2.1.2. Importancia de la gestión pública

La gestión pública es crucial porque establece el uso adecuado de los recursos públicos y las consecuencias de los objetivos, planes y políticas nacionales, sectoriales, regionales y locales. Conocer las herramientas que proporciona la gestión pública y sus componentes nos permitirá actuar eficazmente sobre el presupuesto nacional, asignando a todos nuestros gastos un costo y un objetivo que beneficie a la sociedad (HEGEL, 2021).

A diferencia de las organizaciones privadas, la gestión pública no busca maximizar su rentabilidad. Dicho de otro modo, carece de un equilibrio natural que le permita funcionar mejor. En consecuencia, las personas no pueden elegir la entidad pública que les ayudará a realizar una transacción; todas operan de la misma manera. Esto no ocurre en el sector privado. Cuando un proveedor no satisface sus necesidades y expectativas, tiene la opción de rechazarlo y buscar una alternativa. Mediante la modernización de la gestión pública, se espera que el

sector privado pueda incentivar una operación e intervención eficaces. Esto significa que el enfoque debe estar en los resultados, con las personas como máxima prioridad (Autónoma, 2023).

2.2.1.3. Habilidades del gestor público

Existen habilidades del gestor público, las cuales se deben tener en cuenta para llevar a cabo un buen desempeño;

- 1. Liderazgo:** El responsable de una oficina, proyecto o proyecto en una organización pública o privada debe guiar a su equipo hacia las metas y objetivos deseados. Todo esto en beneficio de la ciudadanía (Vilca, 2022).
- 2. Estrategia:** Para desempeñarse bien como gerente, uno debe tener una estrategia que ayude a llevar a cabo todos los procesos que son (Vilca, 2022).
- 3. Comunicación:** La comunicación fluida debe ser el primer paso para una gestión sin problemas ni fallos. Frente a su equipo, el profesional que posee esta capacidad puede hacerse entender. Es importante destacar que esta competencia puede adquirirse o mejorarse mediante experiencias reales (Vilca, 2022).
- 4. Ética:** El gerente debe ser lo más cauto posible para evitar malos manejos financieros que a la larga puedan derivar en serios problemas con la justicia (Vilca, 2022).
- 5. Objetividad:** Un profesional en este campo debe aspirar a inspirar confianza y centrarse en el bien común. Esto generará un cambio positivo en la percepción ciudadana (Vilca, 2022).

2.2.1.4. Dimensiones de la gestión pública

Se plantea cinco dimensiones que van ayudar a medir la gestión pública en la Municipalidad distrital de Palca;

- 1. Planeamiento estratégico:** Constituye un instrumento estratégico de gestión que faculta a las organizaciones para formular decisiones respecto a acciones inmediatas e iniciativas futuras para responder a las fluctuaciones y demandas ambientales, potenciando así la eficiencia, eficacia y la calidad de los bienes y servicios prestados. (CEPLAN, 2011).
- 2. Presupuesto por resultados:** Esto constituye un enfoque de gestión pública que facilita la distribución de recursos financieros asignados para materias primas, servicios y resultados que benefician a la población, caracterizada por su capacidad de cuantificación (MEF, 2023).
- 3. Gestión de programas y proyectos:** El manejo de programas asociados a objetivos corporativos constituye un proceso que potencia la eficacia organizacional. Los gerentes de programas se encargan de supervisar y sincronizar proyectos y diversas iniciativas estratégicas en toda la organización. (Mallek, 2023).
- 4. Objetivos estratégicos:** Es un componente esencial de su estrategia empresarial. Es crucial garantizar que el equipo avance de forma consistente y en la dirección correcta, y estos objetivos son una excelente herramienta para lograrlo (Martins, 2022).
- 5. Participación ciudadana:** El involucramiento de la ciudadanía en los procesos de toma de decisiones públicas que afectan a su entorno es de suma importancia. La democracia genuina requiere la participación de los ciudadanos, lo que debe considerarse no sólo como un privilegio que se otorga a unos pocos selectos, sino como un derecho fundamental y un deber esencial de toda la ciudadanía. (IEPC, 2018).

2.2.2. Variable Y: Desempeño laboral

2.2.2.1. Definiciones del desempeño laboral

Melitz (2019) “Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido un individuo en el logro de sus actividades y objetivos laborales” (p.32).

La calidad del trabajo que cada empleado aporta a lo largo de un período de tiempo determinado a sus tareas diarias es lo que se denomina desempeño global en el trabajo. Es un concepto de recursos humanos que nos ayuda a comprender cómo un individuo se sumerge en su rol (Gamarra, 2023).

2.2.2.2. Importancia del desempeño laboral

La importancia de la evaluación del desempeño en el lugar de trabajo surge de su capacidad para ayudar al empleado y al gerente a identificar y discutir las áreas donde se puede mejorar el desempeño. Además, podría ser una oportunidad crucial para confirmar o aclarar expectativas (Parra, 2023).

Una correcta evaluación del desempeño conduce a soluciones reales en los procesos colaborativos. De hecho, desarrollarlo adecuadamente ayuda a realizar una medición efectiva del talento humano. Ahora que somos conscientes de lo que se está discutiendo, es necesario discutir su significado. Esta metodología es el punto de partida ideal para encender el potencial de los equipos de trabajo y a partir de los resultados de estas mediciones se pueden evaluar y planificar estrategias para aumentar la productividad de los equipos, fortalecer habilidades profesionales e identificar líderes destacados dentro de la organización (Vargas, 2022).

2.2.2.3. Elementos del desempeño laboral

Melitza (2019), El fenómeno del desempeño organizacional ha sido objeto de una extensa investigación académica, revelando que depende de una serie de factores, componentes, capacidades, rasgos o competencias que se alinean con los conocimientos, habilidades y habilidades que se prevé que los individuos utilicen y exhiban mientras ejecutan sus responsabilidades profesionales.;

- 1. Autoevaluación:** Los tutores deben tener la capacidad de autoevaluarse y poseer las siguientes cualidades: capacidad de reconocer sus fortalezas y debilidades, reconocer las acciones reflexivas que resultan de la experiencia, ser receptivo a la crítica honesta y bien intencionada, a las nuevas perspectivas, al aprendizaje continuo y a la superación personal, y ser capaz de transmitir humor y perspectivas sobre uno mismo (Melitza, 2019).
- 2. Autodominio:** Los empleados con aptitud de autodominio poseen los siguientes rasgos: gestionan bien los sentimientos y emociones angustiosos, mantienen la compostura, la positividad y la imperturbabilidad incluso en situaciones difíciles, piensan con claridad y mantienen la concentración bajo presión (Melitza, 2019).
- 3. Adaptabilidad:** Gestionar muchas demandas, prioridades cambiantes y cambios rápidos requiere que el individuo sea flexible en su percepción de la realidad y ajuste sus respuestas y tácticas a las circunstancias cambiantes que surjan (Melitza, 2019).
- 4. Afán de triunfo:** Los miembros del personal tutor que poseen esta habilidad tienen los siguientes rasgos: concentran sus esfuerzos en alcanzar metas y requisitos, establecen metas desafiantes, aceptan riesgos calculados, buscan formas de disminuir la incertidumbre, encuentran formas de desempeñarse mejor y aprenden cómo desempeñarse mejor (Melitza, 2019).

- 5. Compromiso:** Los docentes con esta capacidad deben estar dispuestos a sacrificarse para lograr un objetivo amplio. El fenómeno del desempeño organizacional ha sido objeto de una extensa investigación académica, revelando que depende de una serie de factores, componentes, capacidades, rasgos o competencias que se alinean con los conocimientos, habilidades y habilidades que se prevé que los individuos utilicen y exhiban mientras ejecutan sus responsabilidades profesionales (Melitza, 2019).

2.2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

Se proponen tres dimensiones para ayudar a medir el desempeño laboral en el municipio distrital de Palca;

- 1. Responsabilidad:** Es la capacidad de medir y reconocer los efectos de una determinada acción realizada con plena conciencia y libertad (Lóez, 2020).
- 2. Liderazgo y trabajo en equipo:** Es la capacidad de colaborar con otros para lograr objetivos grupales, una habilidad crucial ya que el liderazgo no es un esfuerzo solitario (Docusing, 2021).
- 3. Formación y desarrollo profesional:** Su objetivo es mejorar o adquirir las habilidades o conocimientos que el profesional necesita para ser más productivo en su función o elegir métodos alternativos (Kenjo, 2023)

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS

A. Eficiencia

La eficiencia en la gestión pública se refiere al uso óptimo de los recursos disponibles para lograr los objetivos institucionales, minimizando costos y maximizando resultados en beneficio de la población (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2020).

B. Servidor público

El servidor público es toda persona que presta servicios en una entidad del Estado, independientemente de su régimen laboral, y cuya función principal es contribuir al cumplimiento de los fines del Estado, actuando con responsabilidad, ética y orientación al ciudadano (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2021).

C. Responsabilidad

Es la capacidad de medir e identificar las consecuencias de un determinado hecho llevado a cabo en plena conciencia y libertad (Lóez, 2020).

D. Productividad laboral

La productividad laboral es la relación entre los resultados obtenidos por un trabajador y los recursos o tiempo utilizados para alcanzarlos, reflejando su capacidad de generar valor dentro de la organización (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

E. Municipalidad

Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines (Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE ESTUDIO

El tipo de investigación será básica, para Zúñiga et al. (2023) el tipo de investigación básica “busca el conocimiento de la realidad o de los fenómenos de la naturaleza, para contribuir a una sociedad cada vez más avanzada y que responda mejor a los retos de la humanidad”.

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación será correlacional, para Zúñiga et al. (2023) busca determinar si existe una relación estadística entre dos o más variables, sin necesariamente demostrar una relación de causa y efecto.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es no experimental, no se alterarán ni controlarán las variables y se limitará a observar los hechos tal y como ocurren en su entorno natural, con un corte transversal (Vizcaíno et al., 2023).

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Zúñiga et al. (2023), se refiere al conjunto de personas, acontecimientos o elementos que comparten características y son objeto de estudio.

La población está compuesta por 35 trabajadores de las siguientes áreas;

Tabla 3*Cantidad de trabajadores*

Áreas	Cantidad
Área de sub gerencia de contabilidad	13
Área de sub gerencia de tesorería	12
Área de sub gerencia de logística	10
Total	35

Zúñiga et al. (2023), se refiere a la definición de una muestra como un subconjunto elegido de individuos, eventos o entidades extraterrestres de toda una población o universo con la intención de investigar y sacar conclusiones sobre esa población.

Al ser una población conocida, no será necesario calcular ninguna muestra, ya que se trabajará de forma censal, es decir se utilizó un muestreo por conveniencia, se trabajará con los 35 trabajadores de las áreas mencionadas.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizará en la investigación será la encuesta y como herramienta para el cuestionario.

Medina et al. (2023), El término pertenece al concepto de que el cuestionario constituye un instrumento metodológico empleado para recabar datos de una cohorte sustancial de individuos. Esta herramienta se caracteriza por su adaptabilidad y facilidad de acceso, lo que permite a los investigadores obtener insights respecto a los comportamientos, actitudes, opiniones y características demográficas de una población objetivo específica.

Medina et al. (2023), Se refiere al hecho de que el cuestionario es una herramienta útil para la recopilación de datos y se utiliza ampliamente en muchos campos, como la investigación y la evaluación.

Como estrategia para la recolección de datos se aplicará de forma presencial acudiendo a la misma entidad, con la idea de encuestar de forma directa a cada persona que ingrese al establecimiento.

3.5.2. Instrumentos para la recolección de datos

Los presentes cuestionario serán validados por el criterio de juicio de expertos tomando en consideración a 3 especialistas, también se analizará la confiabilidad de Alfa de Cronbach para medir la consistencia interna general y también se evaluará por dimensiones.

El instrumento de recolección de datos para la investigación será el cuestionario, que fue tomado de la investigación de (Flores, 2022).

Se utilizará para esta investigación el instrumento para medir la gestión pública propuesto por, con una confiabilidad de 0.878, considerando una consistencia positiva en los ítems del instrumento. Asimismo, se analizó la validez de contenido mediante el criterio de juicio de expertos, tomando en consideración a 3 especialistas de la rama.

También se utilizará el instrumento para medir el desempeño laboral propuesto por Flores (2022), con una confiabilidad de 0.942, considerando una consistencia positiva en los ítems del instrumento. Asimismo, se analizó la validez de contenido mediante el criterio de juicio de expertos, tomando en consideración a 3 especialistas de la rama.

El instrumento para medir la gestión pública está compuesto por 20 ítems politómicos en una escala de Likert donde 1 es “totalmente en desacuerdo”, 2 es “desacuerdo”, 3 es “Ni de acuerdo ni desacuerdo”, 4 es “De acuerdo” y 5 es “Totalmente de acuerdo”.

El instrumento para medir el desempeño laboral está compuesto por 20 ítems politómicos en una escala de Likert donde 1 es “totalmente en desacuerdo”, 2 es “desacuerdo”, 3 es “Ni de acuerdo ni desacuerdo”, 4 es “De acuerdo” y 5 es “Totalmente de acuerdo”.

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El análisis de los datos pertinentes a la investigación se ejecutará utilizando el software estadístico IBM SPSS Statistics versión 25..

3.6.1. Análisis estadístico descriptivo

Gráficos y cuadros de frecuencias por variables y dimensiones, según los resultados obtenidos de los cuestionarios.

3.6.2. Análisis estadístico inferencial

Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach, prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, contraste de hipótesis mediante el estadígrafo Rho Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

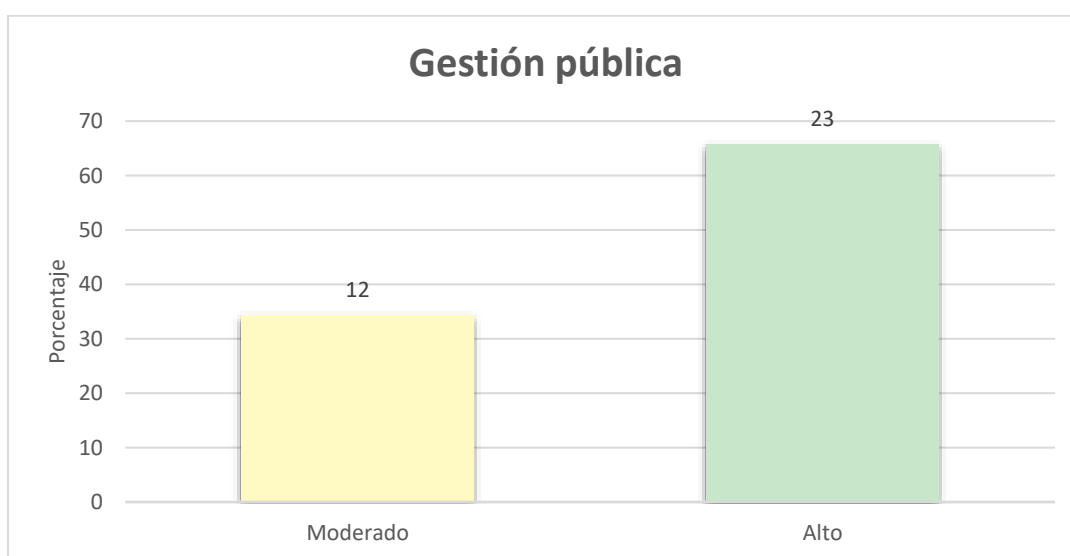
Para aplicar los cuestionarios de manera adecuada y presentable, se solicitó previamente la autorización del encargado correspondiente, garantizando así el cumplimiento de los protocolos institucionales. Asimismo, se explicó a los participantes la lógica y el propósito del uso de los instrumentos, con el fin de asegurar la claridad del proceso y fomentar respuestas informadas y voluntarias. Finalmente, la información recolectada fue presentada el 28 de octubre de 2025, siguiendo el cronograma establecido para el desarrollo de la investigación.

4.2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS RESULTADOS

Variable gestión pública

Figura 1

Análisis de la variable gestión pública

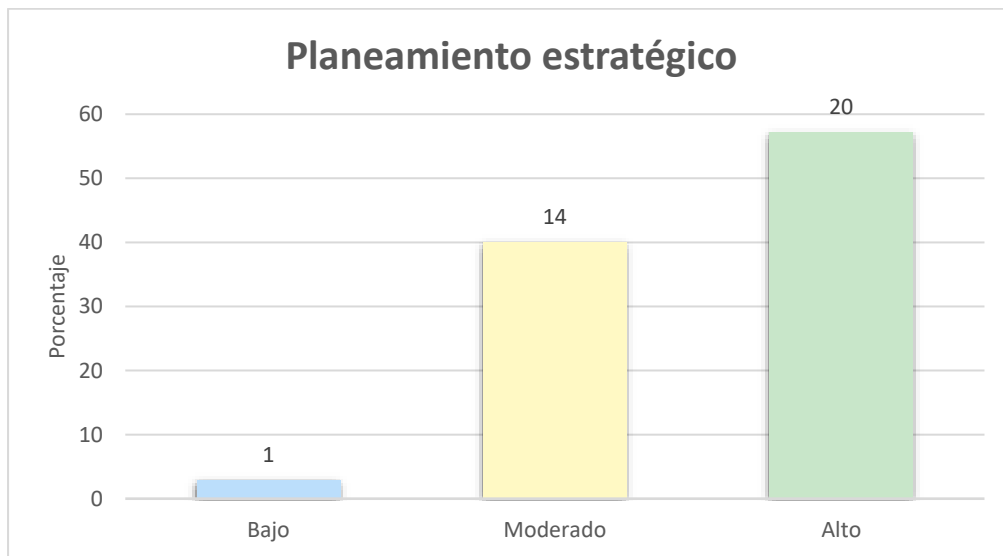


Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Interpretación: De los 35 empleados encuestados, 23 consideran que la gestión pública está en un nivel elevado, mientras que 12 creen que está en un nivel moderado.

Figura 2

Análisis de la dimensión planeamiento estratégico

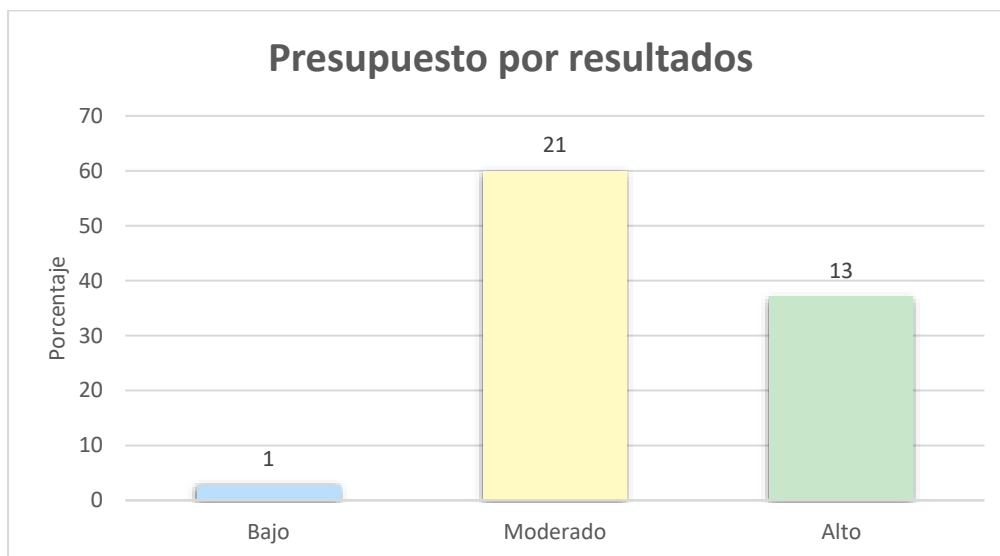


Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Interpretación: De los 35 empleados encuestados, 20 creen que la planificación estratégica está en un nivel alto, 14 creen que está en un nivel moderado y solo uno cree que está en un nivel bajo.

Figura 3

Análisis de la dimensión presupuesto por resultados

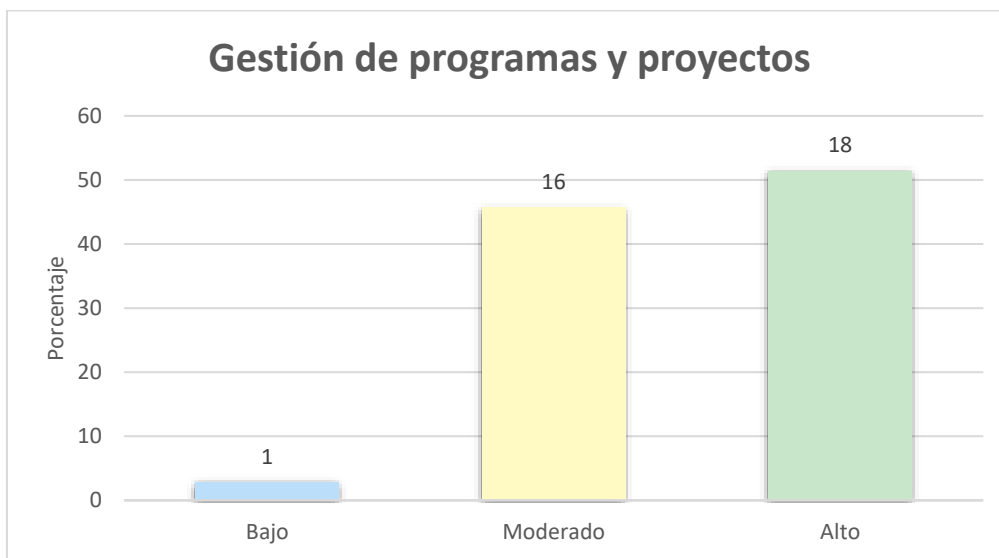


Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Interpretación: De los 35 empleados encuestados, 13 consideran que el presupuesto basado en resultados está en un nivel alto, 21 creen que está en un nivel moderado y sólo uno cree que está en un nivel bajo.

Figura 4

Análisis de la dimensión gestión de programas y proyectos

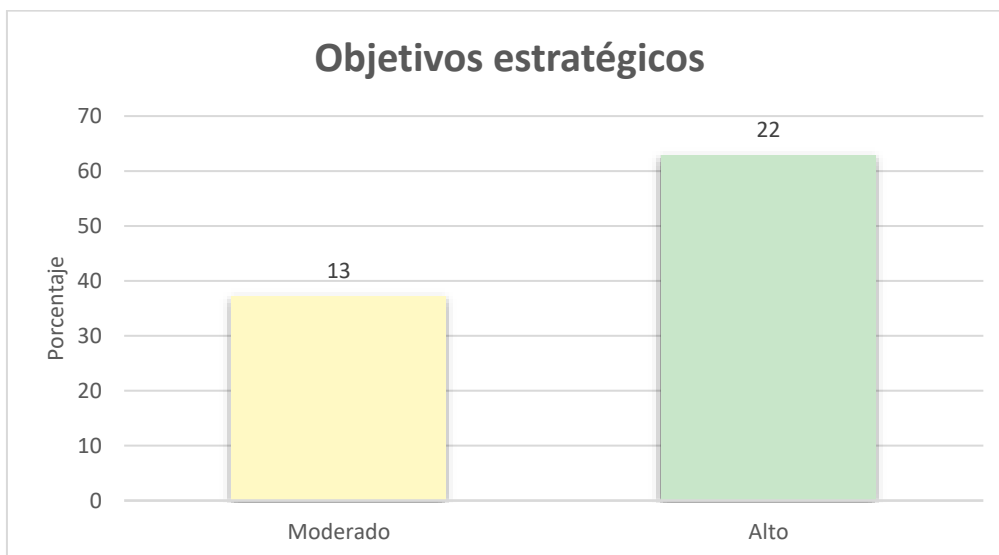


Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Interpretación: De los 35 empleados encuestados, 18 creen que la gestión de programas y proyectos está en un nivel alto, 16 creen que está en un nivel moderado y solo uno cree que está en un nivel bajo.

Figura 5

Análisis de la dimensión objetivos estratégicos

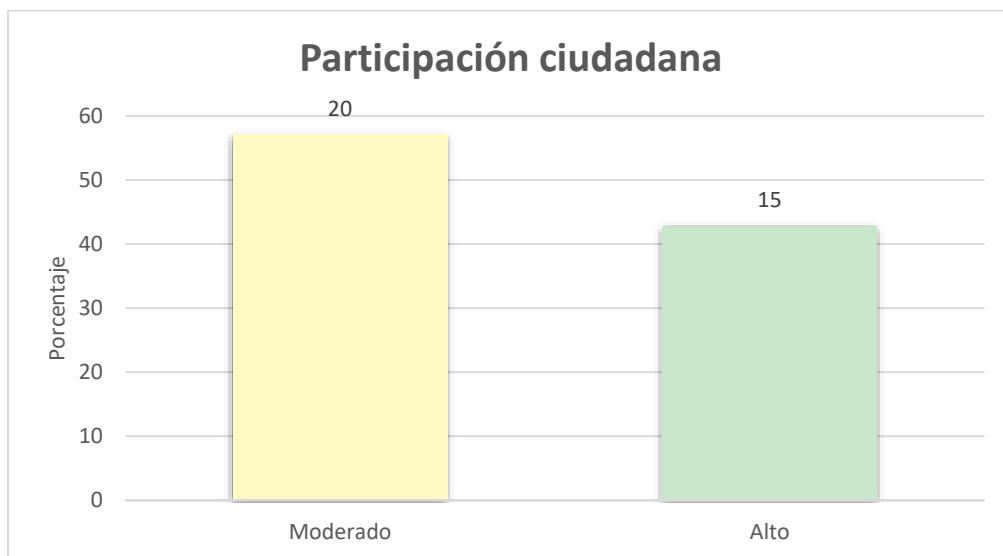


Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Interpretación: de los 35 trabajadores encuestados, 22 trabajadores consideran que los objetivos estratégicos se dan en un nivel alto y 13 trabajadores en un nivel moderado.

Figura 6

Análisis de la dimensión participación ciudadana



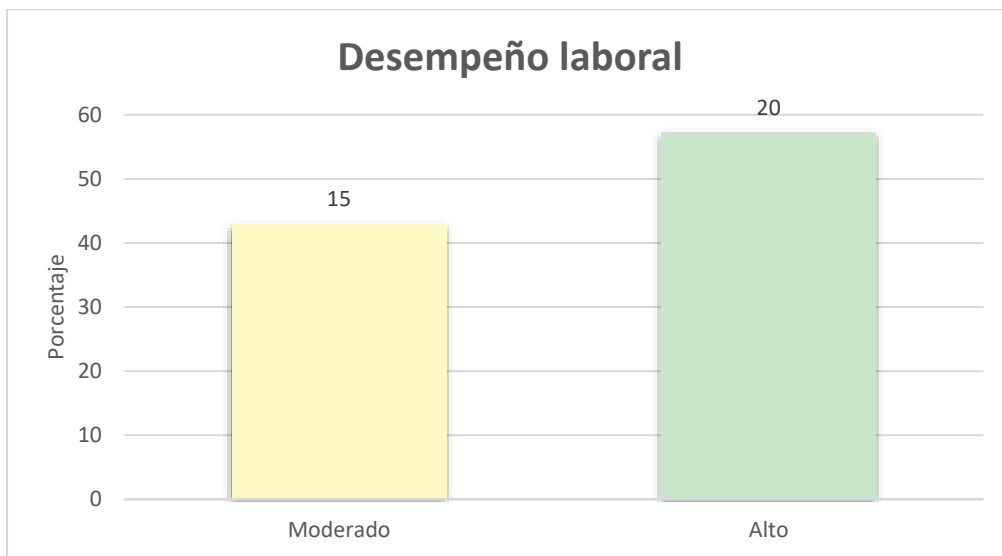
Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Interpretación: De los 35 empleados encuestados, 15 consideran que la participación ciudadana está en un nivel alto, mientras que 20 creen que está en un nivel moderado.

Variable desempeño laboral

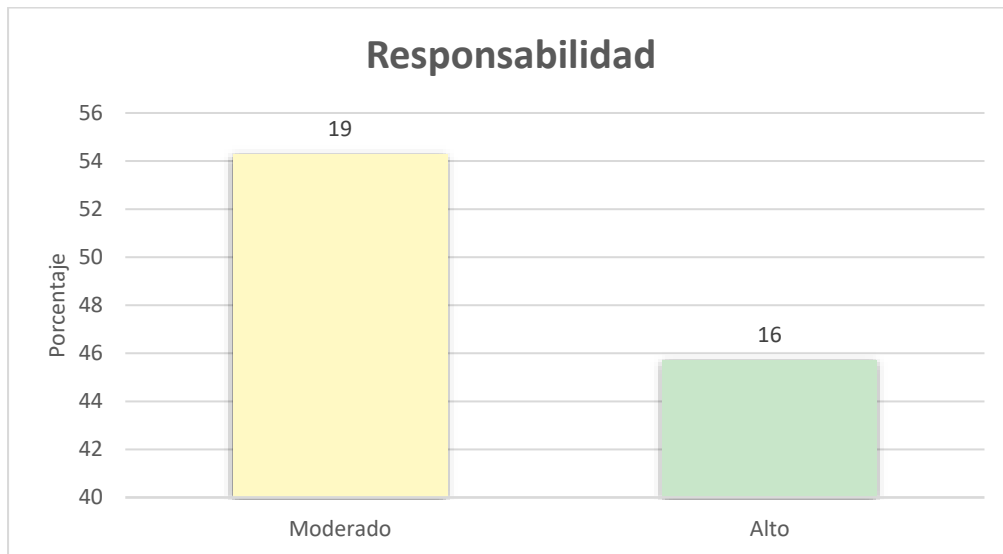
Figura 7

Análisis de la dimensión desempeño laboral



Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Interpretación: De los 35 empleados encuestados, 20 consideran que el desempeño laboral está en un nivel elevado, mientras que 15 creen que está en un nivel moderado.

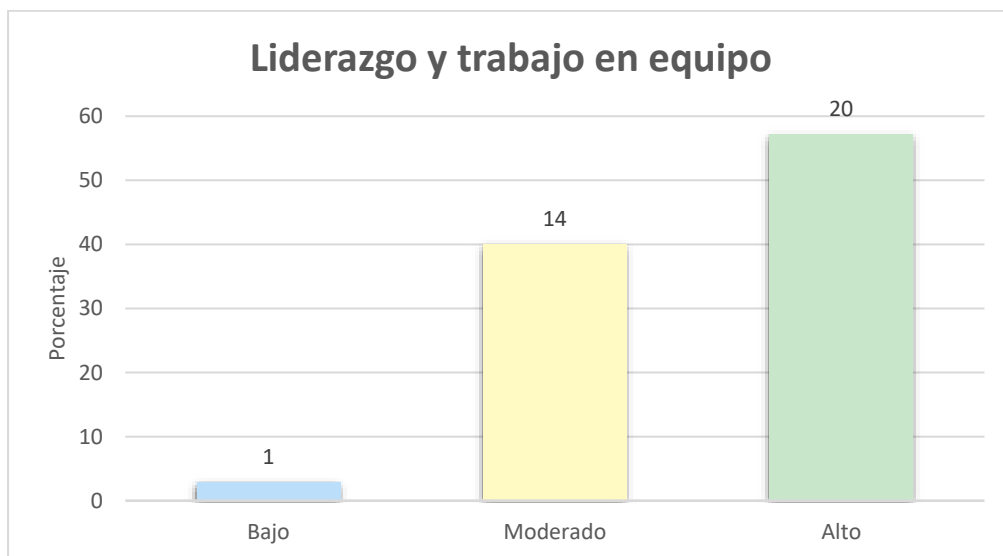
Figura 8*Análisis de la dimensión responsabilidad*

Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Interpretación: De los 35 empleados encuestados, 16 consideran que el nivel de responsabilidad es alto y 19 que es moderado.

Figura 9

Análisis de la dimensión liderazgo y trabajo en equipo

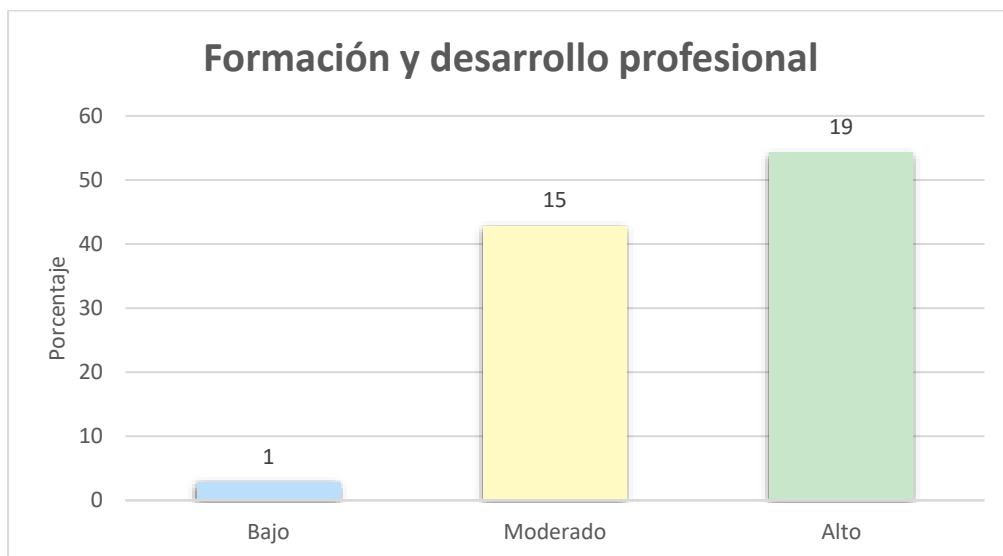


Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Interpretación: De los 35 empleados encuestados, 20 creen que el trabajo en equipo y el liderazgo están en un nivel alto, 14 creen que están en un nivel moderado y solo uno cree que están en un nivel bajo.

Figura 10

Análisis de la dimensión formación y desarrollo profesional



Nota. Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Interpretación: De los 35 empleados encuestados, 19 creen que el desarrollo profesional y la formación están en un nivel alto, 15 creen que están en un nivel moderado y solo uno cree que están en un nivel bajo.

4.3. PRUEBAS ESTADÍSTICAS

4.3.1. Prueba de normalidad

Ho: Sig. > 0.05: los datos se ajustan a una distribución normal.

Ha: Sig. < 0.05: los datos no se ajustan a una distribución normal.

Tabla 4

Prueba de normalidad de la variable gestión pública y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión pública	0.158	35	0.028	0.943	35	0.070
Planeamiento estratégico	0.213	35	0.000	0.895	35	0.003
Presupuesto por resultados	0.157	35	0.028	0.927	35	0.023
Gestión de programas y proyectos	0.195	35	0.002	0.923	35	0.018
Objetivos estratégicos	0.230	35	0.000	0.925	35	0.020
Participación ciudadana	0.144	35	0.065	0.961	35	0.246

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: En la prueba de normalidad de Shapiro Wilk se puede observar un nivel de significancia de 0.070 para la variable gestión pública, un sig. 0.003 para el planeamiento estratégico, un sig. 0.023 para el presupuesto por resultados, un sig. 0.018 para la gestión de programas y proyectos, un sig. 0.020 para los objetivos estratégicos y un sig. 0.246 para la participación ciudadana.

Tabla 5*Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Desempeño laboral	0.156	35	0.031	0.937	35	0.045
Responsabilidad	0.174	35	0.009	0.927	35	0.022
Liderazgo y trabajo en equipo	0.213	35	0.000	0.897	35	0.003
Formación y desarrollo profesional	0.140	35	0.082	0.930	35	0.027

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: En la prueba de normalidad de Shapiro Wilk se puede observar un nivel de significancia de 0.045 para la variable desempeño laboral, un sig. 0.022, para la responsabilidad, un sig. 0.003 para el liderazgo y trabajo en equipo, un sig. 0.027 para el desarrollo profesional.

4.4. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la gestión pública y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión pública y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.

Prueba de decisión:

Sig. < 0.05: Se acepta la hipótesis del investigador (Ha).

Sig. > 0.05: Se acepta la hipótesis nula (Ho).

Tabla 6

Correlación de Rho Spearman de la gestión pública y el desempeño laboral

Rho de Spearman	Gestión pública	Coeficiente de correlación	Gestión pública 1.000	Desempeño laboral ,880**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,880**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

Interpretación: Se observa un valor p de 0,000 en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es inferior al 0,1 % o 0,01, debido a que se trata de una prueba bilateral. “En

este sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, que establece una relación significativa entre la gestión pública y el desempeño laboral, con un grado de correlación de 0,880”.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.

1. **Ha:** Existe relación significativa entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.

Prueba de decisión:

Sig. < 0.05: Se acepta la hipótesis del investigador (Ha).

Sig. > 0.05: Se acepta la hipótesis nula (Ho).

Tabla 7

Correlación de Rho de Spearman del planeamiento estratégico y desempeño laboral

Rho de Spearman	Planeamiento estratégico	Coeficiente de correlación	Planeamiento estratégico 1.000	Desempeño laboral ,633**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,633**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

Interpretación: Se observa un valor p de 0,000 en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es inferior al 0,1 % o 0,01, debido a que se trata de una prueba bilateral. “En este sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, que

establece una relación significativa entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral, con un grado de correlación de 0,633”.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.

Ha: Existe relación significativa entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.

Prueba de decisión:

Sig. < 0.05: Se acepta la hipótesis del investigador (Ha).

Sig. > 0.05: Se acepta la hipótesis nula (Ho).

Tabla 8

Correlación de Rho de Spearman del presupuesto por resultados y el desempeño laboral

Rho de Spearman	Presupuesto por resultados	Coefficiente de correlación	Presupuesto por resultados	Desempeño laboral
		Sig. (bilateral)	1.000	,865**
		N	35	0.000
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,865**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

Interpretación: Se observa un valor p de 0,000 en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es inferior al 0,1 % o 0,01, debido a que se trata de una prueba bilateral. “En este sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, que establece una relación significativa entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral, con un grado de correlación de 0,865”.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.

Prueba de decisión:

Sig. < 0.05: Se acepta la hipótesis del investigador (Ha).

Sig. > 0.05: Se acepta la hipótesis nula (Ho).

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman de la gestión de programas y proyectos y desempeño laboral

Rho de Spearman	Gestión de programas y proyectos	Coefficiente de correlación	Gestión de programas y proyectos 1.000	Desempeño laboral ,639**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,639**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

Interpretación: Se observa un valor p de 0,000 en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es inferior al 0,1 % o 0,01, debido a que se trata de una prueba bilateral. “En este sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, que establece una relación significativa entre la gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral, con un grado de correlación de 0,639”.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.

Ha: Existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.

Prueba de decisión:

Sig. < 0.05: Se acepta la hipótesis del investigador (Ha).

Sig. > 0.05: Se acepta la hipótesis nula (Ho).

Tabla 10

Correlación de Rho de Spearman de los objetivos estratégicos y desempeño laboral

			Objetivos estratégicos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Objetivos estratégicos	Coefficiente de correlación	1.000	0.228
		Sig. (bilateral)		0.188
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.228	1.000
Sig. (bilateral)		0.188		
N		35	35	

Interpretación: Se observa un valor p de 0,188 en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es superior al 0,1 % o 0,01, debido a que se trata de una prueba bilateral. “En este sentido, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, que establece que no existe una relación significativa entre los objetivos estratégicos y el desempeño laboral, con un grado de correlación inversa de 0,288”.

Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación significativa entre la participación ciudadana y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.

Ha: Existe relación significativa entre la participación ciudadana y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.

Prueba de decisión:

Sig. < 0.05: Se acepta la hipótesis del investigador (Ha).

Sig. > 0.05: Se acepta la hipótesis nula (Ho).

Tabla 11

Correlación de Rho de Spearman de la participación ciudadana y desempeño laboral

			Participación ciudadana	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Participación ciudadana	Coefficiente de correlación	1.000	,762**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,762**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

Interpretación: Se observa un valor p de 0,000 en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que es inferior al 0,1 % o 0,01, debido a que se trata de una prueba bilateral. “En este sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, que establece una relación significativa entre la participación ciudadana y el desempeño laboral, con un grado de correlación de 0,762”.

CONCLUSIONES

Primera: Los resultados obtenidos mediante la correlación de Rho de Spearman evidencian un valor p de 0,000, inferior al nivel de significancia del 0,01 %, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada por el investigador. Esto confirma la existencia de una relación significativa y positiva entre la gestión pública y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,880, considerado alto. En este sentido, puede concluirse que mejoras en los procesos, prácticas y estrategias de gestión pública se asocian directamente con un incremento en el desempeño laboral de los colaboradores, lo cual revela la importancia del fortalecimiento de la gestión institucional para alcanzar niveles superiores de eficiencia y efectividad.

Segunda: El análisis estadístico mediante el coeficiente Rho de Spearman muestra un valor p de 0,000, inferior al nivel de significancia del 0,01 %, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador. Este resultado evidencia que existe una relación significativa y positiva entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,633, considerado de magnitud moderada. En consecuencia, se concluye que la adecuada formulación, ejecución y seguimiento del planeamiento estratégico influye favorablemente en el desempeño de los colaboradores, ya que proporciona claridad en los objetivos, guía las actividades operativas y contribuye a una mayor eficiencia en el cumplimiento de las funciones.

Tercera: El análisis realizado mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia un valor p de 0,000, inferior al nivel de significancia del 0,01 %, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador. Este resultado confirma una relación significativa y positiva entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,865, considerado de magnitud alta. En este sentido, se concluye que una adecuada implementación y gestión del presupuesto por resultados influye directamente en la mejora del desempeño del personal, ya que orienta los recursos hacia metas claras, prioriza actividades de alto impacto y fortalece la eficiencia en la ejecución de funciones.

Cuarta: El análisis estadístico mediante el coeficiente Rho de Spearman muestra un valor p de 0,000, inferior al nivel de significancia del 0,01 %, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador. Este hallazgo confirma que existe una relación significativa y positiva entre la gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,639, considerado de magnitud moderada. En términos prácticos, esto significa que cuando la gestión de programas y proyectos se desarrolla de manera organizada, con claridad en los objetivos, una adecuada distribución de tareas y un monitoreo permanente, los colaboradores tienden a desempeñarse mejor. Por lo tanto, una gestión eficiente no solo facilita el cumplimiento de metas institucionales, sino que también favorece la motivación y la productividad del personal involucrado.

Quinta: El análisis mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra un valor p de 0,188, superior al nivel de significancia del 0,01 %, lo que impide rechazar la hipótesis nula y, en consecuencia, establece que no existe una relación significativa entre los objetivos estratégicos y el desempeño laboral. Además, el coeficiente de correlación obtenido (-0,288), aunque indica una relación inversa, es de baja magnitud, lo que sugiere que los objetivos estratégicos, tal como están formulados o comunicados, no influyen de manera notable en el

rendimiento de los trabajadores. Este resultado permite concluir que los colaboradores no perciben los objetivos estratégicos como un elemento orientador de su labor diaria, lo que podría deberse a problemas de comunicación institucional, falta de alineamiento entre la planificación y la operación, o escasa vinculación de los objetivos con las actividades concretas del personal.

Sexta: El análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra un valor p de 0,000, inferior al nivel de significancia del 0,01 %, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador. Estos resultados evidencian que existe una relación significativa y positiva entre la participación ciudadana y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0,762, considerado de magnitud alta. Esto significa que, a medida que se fortalecen los mecanismos de participación ciudadana, el personal tiende a mostrar un mejor desempeño, probablemente porque la interacción con la ciudadanía impulsa la transparencia, la responsabilidad en la ejecución de funciones y el compromiso con la calidad del servicio. En síntesis, la participación ciudadana actúa como un factor dinamizador que contribuye a elevar el rendimiento y la motivación de los colaboradores.

RECOMENDACIONES

Primera: A partir del resultado alcanzado, se recomienda a la institución fortalecer los mecanismos de gestión pública, priorizando acciones orientadas a la planificación eficiente, la toma de decisiones basadas en evidencia y la optimización de los recursos. Asimismo, se sugiere promover la capacitación continua del personal en temas de gestión y liderazgo, ya que su adecuada aplicación puede potenciar aún más el desempeño laboral. Finalmente, se recomienda implementar evaluaciones periódicas de los procesos internos para asegurar que las estrategias aplicadas mantengan su eficacia y sigan contribuyendo positivamente al rendimiento del personal.

Segunda: A partir de estos resultados, se recomienda fortalecer el proceso de planeamiento estratégico institucional, asegurando que los objetivos, metas y acciones estén claramente definidos y alineados con las necesidades del personal y de la organización. Asimismo, se sugiere promover espacios de participación en los cuales los colaboradores puedan contribuir con ideas y retroalimentación, favoreciendo así su involucramiento y sentido de pertenencia. Finalmente, se recomienda evaluar periódicamente la ejecución del plan estratégico, identificando oportunidades de mejora que permitan seguir elevando el desempeño laboral de manera sostenida.

Tercera: A partir de estos hallazgos, se recomienda fortalecer los procesos institucionales asociados al presupuesto por resultados, promoviendo una asignación de recursos basada en evidencia y en el logro de indicadores de desempeño. Asimismo, se sugiere capacitar al personal en el manejo y comprensión del enfoque presupuestal, de manera que puedan alinear

sus actividades a los objetivos programados y contribuir activamente al logro de resultados. Finalmente, se recomienda implementar mecanismos de monitoreo y retroalimentación continua que permitan identificar brechas y optimizar la ejecución presupuestal, asegurando así mejoras sostenidas en el desempeño laboral.

Cuarta: A partir de estos resultados, se recomienda fortalecer las prácticas de gestión de programas y proyectos, promoviendo una planificación más colaborativa, donde los trabajadores comprendan claramente sus roles y el impacto de sus acciones en los resultados institucionales. Asimismo, sería conveniente impulsar capacitaciones orientadas al manejo de metodologías de gestión de proyectos, de modo que el personal cuente con herramientas que faciliten una ejecución más eficiente y ordenada. Finalmente, se sugiere implementar espacios de retroalimentación y seguimiento continuo, que permitan identificar oportunamente dificultades y reforzar los procesos, promoviendo así un mejor desempeño laboral y un entorno de trabajo más comprometido y orientado a resultados.

Quinta: A partir de estos resultados, se recomienda revisar y fortalecer el proceso de formulación y difusión de los objetivos estratégicos, asegurando que estos sean claros, alcanzables y comprendidos por todos los colaboradores. Es fundamental mejorar los canales de comunicación interna para que el personal conozca no solo los objetivos institucionales, sino también cómo su trabajo contribuye al logro de estos. Asimismo, se sugiere promover espacios de socialización, capacitación y retroalimentación que permitan alinear las metas individuales y grupales con los objetivos estratégicos, favoreciendo así una mayor coherencia entre la planificación y el desempeño operativo. Finalmente, sería pertinente implementar mecanismos de seguimiento que evalúen periódicamente la comprensión y el nivel de apropiación de dichos objetivos, con el fin de fortalecer el compromiso y la productividad del personal.

Sexta: A partir de este resultado, se recomienda fortalecer los espacios y mecanismos de participación ciudadana, promoviendo procesos más abiertos, inclusivos y orientados al diálogo permanente entre la institución y la comunidad. Asimismo, sería conveniente capacitar al personal sobre la importancia de la atención al ciudadano, la transparencia y la escucha activa, de modo que puedan desempeñar sus funciones con mayor responsabilidad y compromiso. Finalmente, se sugiere implementar sistemas de retroalimentación ciudadana que permitan identificar oportunidades de mejora en la prestación de servicios, lo que no solo elevará el desempeño laboral, sino que también contribuirá a una gestión más cercana, participativa y eficiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Autónoma. (2023). ¿Cuál es la importancia de la modernización de la gestión pública? Obtenido de <https://www.autonoma.pe/blog/importancia-modernizacion-gestion-publica/>
- CEPAL. (2020). Acerca de gestión pública. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/temas/gestion-publica/acerca-gestion-publica>
- CEPLAN. (2011). Planeamiento estrategico. Obtenido de <https://www.une.edu.pe/planeamiento/docs/documentos-normativos/>
- Chacón, J. (2022). Competencias genéricas del directivo público y su influencia en la modernización de la gestión pública de la dirección regional de educación de Tacna, 2021. [Tesis de Maestría. Universidad Privada de Tacna]. Repositorio digital UPT. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/>
- Cruzado, L., & Alomia, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. Revista de investigación valor agregado, 61-72. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1414/1784
- Docusing. (2021). Importancia del trabajo en equipo y cómo potenciarlo. Obtenido de <https://www.docusign.mx/blog/liderazgo-y-trabajo-en-equipo>
- Flores, O. (2022). Gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal de serenazgo en una municipalidad distrital de Arequipa, 2022. [Tesis de Maestría. Univerisdad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692>
- Gamarra, G. (2023). Cómo mejorar el desempeño laboral en las empresas. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/>

- HEGEL. (2021). Gestión pública en Perú: qué es, como se compone, importancia, etc. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/gestion-publica-en-peru-que-es-como-se-compone-importancia-etc/>
- IEPC. (2018). Participación ciudadana. Obtenido de https://iepcgro.mx/principal/sitio/participacion_ciudadana
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 83. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Kenjo. (2023). Formación y desarrollo de los empleados: guía para los responsables de RRHH. Obtenido de <https://www.kenjo.io/es/guia-formacion-y-desarrollo-de-empleados>
- Lóez, J. (2020). Definición técnica e responsabilidad. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/responsabilidad.html>
- Mallek, L. (2023). Gestión de programas frente a gestión de proyectos. Obtenido de <https://www.atlassian.com/es/agile/project-management/program-management>
- Martins, J. (2022). Cómo crear objetivos estratégicos. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/strategic-goals-objectives>
- MEF. (2023). Presupuesto por resultados. Obtenido de <https://www.gob.pe/843-presupuesto-por-resultados>
- Melitza, C. (2019). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los instructores de la escuela de policía del estado Carabobo. Universidad de Carabobo. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaupt/121978>
- Monje Alvares, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. neiva: Universidad Surcolombiana, 99-217. Obtenido de uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis, 4ta edición. Ediciones de la U.

- Orellana, E. (2021). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en un gobierno regional en tiempos de pandemia Perú, 2021. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692>
- Pacori, J. (2023). ¿Qué es la gestión pública municipal? Obtenido de <https://lpderecho.pe/que-es-gestion-publica-municipal>
- Parra, A. (2023). Importancia de la evaluación de desempeño de empleados. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno>
- Statista. (2023). Problemas mas importantes que afectan a Perú según la opinión pública en 2023. Obtenido de <https://es.statista.com/estadisticas/1206719/principales-problemas-opinion-publica-peru>
- Tobar, E. (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Revista Enfoques*, 146-155. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6219/621972234002/html/>
- Valdez, H. (2018). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el gobierno regional Huánuco, 2018. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692>
- Vargas, S. (2022). Importancia de la evaluación de desempeño, competencias y resultados. Obtenido de https://blog.kawak.net/mejorando_sistemas_de_gestion_iso/evaluacion-de-competencia-y-resultados
- Vercelli, O. (2021). Introducción a la gestión pública. Obtenido de <https://es.scribd.com/presentation/387626521/Introduccion-a-La-Gestion-Publica#>
- Vicente, A., & Chávez, E. (2019). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las Unidades Orgánicas de un Municipio Provincial. *Revista Veritas Et Scientia*, 1- 8. doi:<https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>
- Vilca, R. (2022). ¿Qué es la gestión pública? Obtenido de <https://lpderecho.pe/que-es-gestion-publica/>

Vilchez, L., & Castro, M. (2022). Gestión pública y desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021. [Tesis de grado. Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio digital UPLA. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848>

ANEXOS

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre los objetivos estratégicos y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025?</p> <p>5. ¿Cuál es la relación entre la participación ciudadana y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la gestión pública y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>1. Determinar la relación entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.</p> <p>2. Determinar la relación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.</p> <p>3. Determinar la relación entre la gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.</p> <p>4. Identificar la relación entre los objetivos estratégicos y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.</p> <p>5. Analizar la relación entre la participación ciudadana y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la gestión pública y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.</p> <p>Hipótesis secundarias</p> <p>1. Existe relación significativa entre el planeamiento estratégico y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.</p> <p>2. Existe relación significativa entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.</p> <p>3. Existe relación significativa entre la gestión de programas y proyectos y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.</p> <p>4. Existe relación significativa entre los objetivos estratégicos y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.</p> <p>5. Existe relación significativa entre la participación ciudadana y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Palca, Tacna, 2025.</p>	<p>Gestión pública:</p> <p>✓ Planeamiento estratégico.</p> <p>✓ Presupuesto por resultados.</p> <p>✓ Gestión de programas y proyectos.</p> <p>✓ Objetivos estratégicos.</p> <p>✓ Participación ciudadana.</p> <p>Desempeño laboral:</p> <p>✓ Responsabilidad.</p> <p>✓ Liderazgo y trabajo en equipo.</p> <p>✓ Formación y desarrollo profesional.</p>	<p>Tipo de investigación El tipo de investigación es básica y de enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación El diseño de investigación es no experimental de corte transversal.</p> <p>Nivel de Investigación El nivel de investigación es correlacional.</p> <p>Población y Muestra La muestra es compuesta por 35 trabajadores</p>

