

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO



**Modernización administrativa y desempeño laboral en la
Municipalidad Distrital de Castilla - Piura, 2018.**

Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración Pública

Autor:

ESGARDO GALLO MANRIQUE

Asesor:

Mg. Ítalo Arturo Cubas Longa

Piura – Perú

2020

1. Palabras clave: Administración, desempeño, gestión, laboral y modernización

Tema	Modernización administrativa y desempeño laboral
Especialidad	Gestión Pública

Keywords: Administration, performance, management, labor and modernization

Topic	Organizational climate, quality of service
Specialty	Human resources

Línea de investigación

Línea de investigación	Modernización del Estado
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

Line of research State Modernization
Área Social Sciences
Sub area Economy and business
Discipline Business and Management

2. Título

**Modernización administrativa y desempeño laboral en la
Municipalidad Distrital de Castilla - Piura, 2018.**

Title

**Administrative modernization and work performance in the
District Municipality of Castilla - Piura, 2018.**

3. RESUMEN

La investigación tuvo el objetivo, determinar la Modernización de la administración y su relación con el desempeño laboral se desarrolló bajo la metodología aplicada, el enfoque que se utilizó fue cuantitativo, nivel descriptivo, relacional, diseño no experimental, de corte transversal, probabilístico, la muestra estuvo constituida 88 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Castilla. Para la recolección de los datos se usó la técnica de la encuesta y se aplicó dos cuestionarios. Después del tratamiento estadístico el mismo se realizó en el Software SPSS V 25, los resultados que se obtuvieron permitieron la determinación sí existe relación entre las variables del estudio, la programación administrativa, estructura organizacional, ejecutivo o dirección, la intervención han sido categorizada en nivel regular, concluye incide significativamente en el desempeño laboral de los servidores, en el nivel de sus dimensiones, eficiencia y eficacia, en consideración a los objetivos específicos, y en la puntuación casi nunca o regular, evidenciándola incidencia entre la modernización administrativa y desempeño laboral.

Palabras clave: Administración, desempeño, gestión, laboral y modernización.

4. ABSTRACT

The research was aimed at determining the Modernization of the administration and its relationship with work performance was developed under the methodology applied, the approach that was used was quantitative, descriptive level, relational, non-experimental design, cross-sectional, probabilistic, Sample was constituted 88 workers of the District Municipality of Castilla. For the data collection, the survey technique was used and two questionnaires were applied. After the statistical treatment it was carried out in the SPSS V 25 Software, the results that were obtained allowed the determination if there is a relationship between the variables of the study, administrative programming, organizational structure, executive or management, the intervention has been categorized in level To regulate, it concludes, it has a significant impact on the work performance of the servers, on the level of their dimensions, efficiency and effectiveness, in consideration of the specific objectives, and on the score almost never or regularly, evidencing the incidence between administrative modernization and work performance. Keywords: Administration, performance, management, labor and modernization.

KEY WORDS: Administration, performance, management, labor and modernization

INDICE GENERAL

1. Palabras clave: Administración, desempeño, gestión, laboral y modernización	iii
2. Título	iv
3. RESUMEN	v
4. ABSTRACT	vi
INDICE GENERAL	vi
5. CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
5.1.1. Antecedentes	1
5.1.2. Fundamentación científica	4
5.2. Justificación de la investigación	11
5.3. Problema	12
5.4. Conceptualización y operacionalización de las variables	13
5.4.1. Conceptualización - conceptual	13
5.4.2. Operacionalización de la variable	15
5.5. Hipótesis	16
5.6. Objetivos	16
CAPITULO II: METODOLOGÍA	17
6. Metodología.....	17
a. Tipo y diseño de la investigación	17
b. Población y muestra.....	17
c. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
d. Procedimiento y análisis de la información.....	21
CAPITULO III: RESULTADOS	22
CAPITULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	39
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
RECOMENDACIONES	43
REERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS y APÉNDICE	48

Índice de Tabla

Tabla 1 Percepción de los servidores	22
Tabla 2 Percepción con respecto al Desempeño Laboral	23
Tabla 3 Frecuencia de Modernización administrativa y desempeño laboral ...	24
Tabla 4 Modernización Administrativa y Desempeño Laboral	25
Tabla 5 Modernización administrativa y Desempeño laboral	26
Tabla 6 Distribución de la programación y desempeño laboral	27
Tabla 7 Incidencia entre la Programación y el desempeño laboral	28
Tabla 8 Correlación entre programación y Desempeño laboral.....	29
Tabla 9 La estructura organizacional y desempeño laboral	30
Tabla 10 Estructura organizacional y desempeño laboral	31
Tabla 11 Distribución Ejecutiva y el desempeño laboral	33
Tabla 12 Incidencia de las variables Ejecutiva y Desempeño laboral	34
Tabla 13 Incidencia entre la variable ejecutivo y desempeño laboral.....	35
Tabla 14 Distribución entre la intervención y desempeño laboral	35
Tabla 15 Incidencia entre la intervención y desempeño laboral	37
Tabla 16 Incidencia entre la intervención y desempeño laboral	38

Índice de Figura

Figura 1 El sistema sociotécnico	8
Figura 2 Percepción de los servidores con respecto a las variables de estudio	23
Figura 3 Percepción con respecto al Desempeño Laboral	24
Figura 4 Modernización administrativa	25
Figura 5 Programación con desempeño laboral	27
Figura 6 Programación con desempeño laboral	29
Figura 7 estructura organizacional y desempeño laboral	31
Figura 8 Estructura organizacional y desempeño laboral	32
Figura 9 Distribución Ejecutiva y el desempeño laboral	33
Figura 10 Incidencia de las variables Ejecutiva y Desempeño laboral	34
Figura 11 Distribución entre la intervención y desempeño laboral.....	36
Figura 12 Incidencia entre la intervención y desempeño laboral	37

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Doria (2018), realizó su investigación con el objetivo de determinar la relación de la Modernización de la Gestión Pública y la Competencia Laboral, percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí- 2018, de la misma manera se propuso determinar la relación entre: la mejora continua con la competencia laboral, la eficiencia administrativa con la competencia laboral; y entre la transparencia de gestión con la competencia laboral de la municipalidad provincial de Huarochiri 2018, percibida por los trabajadores de la institución en mención. La investigación fue descriptiva - correlacional de enfoque cuantitativo de corte transversal; con una población conformada por los 130 trabajadores de la municipalidad provincial de Huarochiri, trabajando con una muestra probabilística estratificada de 97 trabajadores pertenecientes a trabajadores nombrados, contratados, funcionarios y gerentes. Se concluye que existe una correlación directa y significativa (muy buena) entre la Modernización de la Gestión Pública y la competencia laboral percibida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018; hay una buena correlación directa entre la mejora continua y la competencia laboral y entre, la transparencia y la competencia laboral; finalmente existe una muy buena correlación directa entre transparencia y la competencia laboral según trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018.

Cárdenas (2018) el estudio tuvo el objetivo de relacionar la gestión pública y el cumplimiento de las obligaciones ambientales de la minería, el nivel del estudio fue sustantiva, relacional, transversal, con una metodología cuantitativa, la muestra estuvo constituida por ciento trece colaboradores, utilizó la técnica de la encuesta, aplicó dos instrumentos para la recolección de los datos a funcionarios y servidores públicos, la validez fue por el juicio de expertos y mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, confiabilidad de cada

instrumento fue de 0,882 y 0,916 para las variables, concluyendo, existe relación positiva y moderada entre la Modernización de la gestión pública y Obligaciones ambientales fiscalizables.

Gutiérrez (2018) investigó conocer la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral. se sustenta en base a los resultados obtenidos, el órgano directriz de esta institución pueda tomar las medidas correctivas en busca de la mejora del servicio administrativo, así como la ocupación laboral de los empleados en beneficio de los usuarios y la sociedad en su conjunto. desde un enfoque cuantitativo, diseño de investigación correlacional, desarrollada en una muestra de 35 trabajadores El trabajo de recolección de datos se realizó teniendo como instrumentos dos cuestionarios de encuesta, los que permitieron recopilar información sobre las variables del estudio, el estadígrafo fue Tau C de Kendall, determinó el grado de relación, con un nivel de significancia del 5% (0,05). Concluyendo, existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral evidenciando en un nivel regular.

Ríos (2018) en su investigación se sondeó determinar la influencia la gestión de los procesos que tienen influencia en los resultados de la atención de los servicios públicos que brinda la municipalidad provincial de Azángaro, de enfoque cuantitativo observacional, explicativo causal, la población de fue censal se les aplicó la encuesta para evaluación de la relación se obtuvo, si existe influencia entre la gestión por procesos y la prestación de servicios públicos, se encuentra en un nivel bajo liderazgo de la alta dirección, los recursos humanos sólo se limita al cumplimiento de sus labores, concluyendo en forma aislada se articula la gestión de procesos internos deviniendo la baja capacidad, eficiencia y eficacia.

Auad (2017) en su investigación que tuvo como objetivos comprobar la importancia de la participación en la innovación de la gestión pública y su impacto en la calidad de los servicios ofrecidos por el Estado a la ciudadanía, así como, resaltar la importancia del involucramiento de los funcionarios en la aplicación de los métodos de innovación del sector público para mejorar sus

actividades diarias haciendo el papel de guía técnico y acompañante. La investigación fue descriptiva de tipo mixto, realizando el caso de estudio “Iniciativa y Desafío Chile Gestiona”, del cual se tomó la información cuantitativa del 2010 al 2014 para realizar luego el análisis cualitativo, realizando un diagnóstico de la modernización de la gestión pública y seguidamente se analizó el programa vigente para dicha modernización. Se concluye que el programa que nació para modernizar la gestión pública se convirtió en mecanismo para hacer frente al problema de las remuneraciones salariales; la innovación participativa es el pilar fundamental dentro del diseño de un estado moderno desde su gestión interna; los trabajadores son la pieza fundamental en el proceso de modernización de la gestión pública, pues son quienes identifican los espacios de mejora y eficiencia.

Pérez, Rivera y Ruano (2013) en su trabajo plantearon el objetivo de analizar la estructura organizacional de la Corte de Cuentas de la República de El Salvador, a fin de modernizarla funcional y organizacional con su propuesta presentada; para lo cual debieron previamente conocer su funcionamiento, identificar los niveles jerárquicos de todas las áreas y finalmente diseñar un programa de capacitación para los trabajadores sobre conocimiento de la actualización de la estructura organizacional de la Corte de Cuentas de la República de El Salvador. La investigación fue descriptiva – propositiva, de enfoque mixto, utilizando como técnicas de recolección de datos: Encuesta, entrevista y observación. La población estuvo conformada por la totalidad de los trabajadores de la Corte de Cuentas y la muestra probabilística fue de 125 trabajadores. Las investigadoras concluyen que en la estructura organizacional de la institución no se han considerado los principios administrativos de jerarquía y orden; los trabajadores conocen en términos generales sus funciones, más no en detalle; los trabajadores no están alineados con el perfil requerido; no todas las áreas cuentan con un ambiente adecuado para el desarrollo de sus labores; se presentan niveles de estrés en los trabajadores lo que no les permite desarrollar óptimamente sus funciones.

5.1.2. Fundamentación científica

- a) Con respecto a la variable *Modernización administrativa*, es el paso de mejora en la gestión pública enlaza la visión dinámica entendido a partir del modelo de gestión por el que se ha seleccionado y está en continuo perfeccionamiento o renovación y de competitividad para los desafíos en razón del bienestar de los ciudadanos, pero en base es la organización cuyo propósito de la mejora de la eficiencia y la efectividad tanto en los lineamientos y en la labor de los empleados que inciden en la ciudadanía por ello tener presente los retos porque la gestión, debe estar al ritmo de la realidad, así el Estado podrá satisfacer las necesidades de los ciudadanos y, asimismo la legitimidad (Barzelay, 2002).

Al referirse sobre la gestión administrativa, utilizada en una serie de mecanismos orientados a la elevación de la producción de una empresa. Los distintos insumos son utilizados en la entidad deben ser administrados correctamente para no llegar a una mala ejecución de las mismas. Dicho manejo implica una adecuada planificación y de esta manera se sabrá el siguiente rumbo que debe seguir los insumos procesados (Chiavenato, 2011).

El punto más destacado de una organización para el alcance de los estándares de desarrollo en los puestos que se hallan dentro de una institución necesitan la presencia de este tipo de gestión en base a las políticas de modernización para la gestión de los partícipes en planificaciones, estructura, direccionamiento o controles es decir la gestión pública En definitiva, se puede inferir que esta gestión viene a ser la administración de cualquier tipo de insumo que permita lograr los metas institucionales . (Chiavenato, 2011).

La planificación tipifica a los individuos y elementos físicos e inmateriales; es decir, tiene las particularidades de ser integrales, amplio, participativo, variable y eficiente que son propias de este tipo de organización, pero sin dejar de lado que existen sectores en la empresa, son los ejes para su funcionamiento. Por tanto, la actividad administrativa recae en los cuatro pilares de la administración; todo ello consolidado en un proceso dinámico (Bernal, 2008).

El sistema administrativo es el proceso de la planificación, organización orientar asimismo de supervisar la utilización de medios con miras a alcanzar las metas trazadas por cada institución. Liderada por el director, el administrador y los supervisores. Ellos vislumbran una serie de ideas, ligadas con metodologías de acuerdo al avance de la organización. (Daft R., 2004).

Los planteamientos de quien indica sobre esta gestión como el trazo oportuno de lograr los objetivos establecido por medio de la utilización de medios o recursos que se posee y ayuden a alcanzarlo. En los últimos tiempos, esta gestión asume un rol que es la construcción una economía mejor para la humanidad, medidas nacionales bien formuladas y una jefatura de calidad. El monitoreo a las compañías se realiza teniendo en cuenta que poseen un (Segundo, 2011),

Recursos de la Gestión Administrativa. identifica como recursos o medios a los distintos materiales que son necesarios al momento de realizar una acción administrativa. Para su mayor comprensión se clasifica de la siguiente manera:

- i) Recursos Materiales: Denominados como las fuentes principales de la institución porque gracias a estas se realizan las primeras acciones organizativas. (Chiavenato, 2011).
- ii) Recursos Financieros: Es la inversión del patrimonio (dinero) para solventar ciertos incidentes inesperados y que están al alcance. Se afirma que el capital es la determinante de la eficiencia de todo organismo y consolidar los objetivos planteados. (Chiavenato, 2011).
- iii) Recursos mercadológicos: Se despliega sobre una serie de medidas que realizan los promotores de la empresa para producir lo que necesita la sociedad. (Chiavenato, 2011).
- iv) Talento humano: Son aquellas personas que conforman una organización y velan por ella en todo momento sin importar el puesto que ocupa en dicha institución. (Chiavenato, 2011).

La gestión administrativa, se caracteriza por particularidades en la gestión de la administración están establecidas en cuatro aspectos muy demarcados y son:

La primera que es denominado universalidad., se basa en las acciones administrativas están presentes en organizaciones. En la cual se formula una serie de medidas para lograr metas de calidad guiadas por el representante de la organización y supervisadas. Las acciones se implementan con visión de futuro y en ellas intervienen el personal calificado para elaborar un producto apropiado, capaz de satisfacer la demanda social. s. (Delgado y Ena, 2008).

La segunda característica es la especificidad. Esta se define, el acompañamiento de distintos elementos en la gestión de un organismo; es decir, no siempre una adecuada administración implica tener a los mejores trabajadores o viceversa. Es por ello, que la gestión presenta sus propias particularidades que la diferencia del resto y no necesita de otros sectores para encaminarse como ciencia. (Delgado y Ena, 2008).

La tercera particularidad viene a ser la unidad temporal de la gestión no la hace diferente y por el contrario muestra un aspecto único no diferenciador que se da en el funcionamiento del organismo. El ejemplo típico que caracteriza es cuando no se elabora un nuevo plan, pero el monitoreo se realizará a pesar de ello. (Delgado y Ena, 2008).

La última característica es la unidad jerárquica. son los lineamientos de Dimensiones de la Gestión administrativa. De acuerdo a los planteamientos de Chiavenato (2012), la gestión administrativa recae sobre cuatro procesos indispensables y son:

- (i) Programación o planeación, en expresión de Chiavenato (2012) dice, es la aplicación de una serie de mecanismos que orienta la vida empresarial hacia adelante; es decir, vela por las acciones futuras que serán necesarias para circular los productos producidos por la organización. La determinación de los planes trascendentales dentro de una empresa implica la intervención de ciertas acciones que son muy importantes, siendo estas:

- Análisis ambiental: Son los estudios que se realiza sobre los espacios y estos deben ser propicios para el presente como también para situaciones futuras; es decir, tener un ambiente condicionado para saber solucionar las dificultades identificadas.
- Análisis organizacional: Dentro de esta se estudia con detenimiento los materiales que posee la institución para identificar los aspectos positivos que se tiene y, de la misma manera, lo negativo, sin dejar de lado las distintas labores que se identifican en ellas.
- Formulación de estrategias: A partir de las fortalezas y dificultades se adopta una acción que será muy importante en la vida de la organización con miras a superar las dificultades. Las acciones deberán ser muy estratégicas para orientar a la empresa durante mucho tiempo.

La planificación, en constante retroalimentación desde lo estratégico; plantea los objetivos la toma de decisión para su materialización y el control para toda la institución, asimismo la planificación táctica; se refiere a las actividades de los departamentos a nivel funcional en el uso de los recursos y la planificación operacional; en las divisiones o roles operativos

(ii) Estructura organizacional, esta fase son los planteamientos, sobre las instituciones como un conjunto unitario de individuos que son creados por la voluntad de algunos y, en ocasiones, reformadas con el único fin de lograr anhelos esperados. Por tanto, los organismos se crean con ciertos planes orientados a lograr metas o estándares. En ocasiones, no es necesario la creación y solo se basa en la reestructuración de las acciones para alcanzar las metas con menores inversiones. Se debe tener en cuenta que los organismos no son estáticos, sino que se caracterizan por su carácter variable; es decir, pueden sufrir transformaciones. Dentro de un organismo se hallan distribuciones formales, se sustenta en documentos que orientan la vida en la institución desde los jefes superiores hasta los subordinados. (Chiavenato, 2012). Hoy en las organizaciones realizan doble función la técnica y la social, ambos tienen que operar de manera

conjunta en razón el sistema técnico es el responsable de la eficiencia y para su ejecución se necesita un sistema social compuesto por personas que interactúan en la institución en el marco del sistema sociotécnico constituido en tres subsistemas el técnico por la tecnología utiliza, los roles de trabajo, asimismo, el gerencial plantea el marco estratégico desde las políticas, remuneraciones, fluidez y dinamismo de los procesos administrativos y este subsistema relaciona la optimizando las interacciones entre lo social y lo técnico. tiene la responsabilidad la administración, Además, el aspecto social relaciona con la axiología, normatividad, satisfacción y nivel de motivación de la persona humana trabajadora.

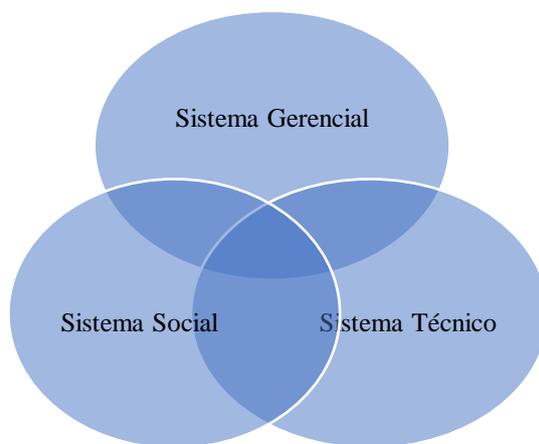


Figura 1 El sistema sociotécnico

Matrix organization: managing information technologies, Londres. (Kingdom, 1973).

Desde la eficiencia, el ajuste de la utilización de los medios a adecuación para el logro de los objetivos es necesario la racionalidad de las organizaciones y esta se refuerza mediante reglas y normas y orienta a sus integrantes hacia la eficiencia en el marco de la administración científica de Taylor, quien dice la organización específicamente la gerencia, conduce a la generación y aplicación del buen desempeño de las tareas, el cumplimiento la adecuación a las normas y reglas se basa en la racionalidad legal, la concordancia de los valores a los roles de las tareas en el marco de la racionalidad social y la aplicabilidad de la

técnica en el marco de la ciencia vigente se encuentra en congruencia con la racionalidad técnica.

(iii) Dirección. Es la función del director con sus colaboradores; es decir, velar por una buena relación entre todos los miembros que componen el organismo. Será posible todo ello cuando, el director o representante, tenga en cuenta las motivaciones personales de sus colaboradores y el trato que les brinde. se afirma que las instituciones están compuestas por diversas personalidades y que ellas permiten su existencia. La labor de uno o de otro contribuye a lograr los objetivos institucionales; es decir, es una labor participativa. Los organismos o empresas surgen con sus propias expectativas, las cuales son mal entendidas por los objetivos que persiguen los integrantes de la empresa. Las expectativas empresarias son modificadas con el transcurrir de los tiempos y en ocasiones son contrarias al del personal que labora en su interior. (Chiavenato, 2012).

(iv) La dirección es el eje de las instituciones, es el motor de la marcha de las políticas establecidas en la planificación y organización para la adecuada estructura organizacional mediante la autoridad, el liderazgo, la comunicación adecuada con el propósito de lograr la competitividad de la institución (Chiavenato, 2012).

(v) Control. Es la revisión sobre las distintas acciones que se ejecutan al interior de la empresa y cómo se va avanzando en ellas. Al referirnos a los avances alcanzados, se plantean inicialmente y que deberían de ser supervisados. Por ello, este adquiere relevancia cuando se implementan metas o propósitos que deben ser vigilados para que se cumplan a cabalidad. A su vez, se sabe que controlar es velar por el cumplimiento estricto de los pasos que previamente fueron planeados. La rigurosidad de estos radica en la complejidad de los planes; es decir, se corresponden entre ambos, planes y controles. Dentro de los espacios empresariales, la supervisión se presenta de una u otra forma. Es así que los profesionales en esta área se enfocan en el ver el correcto funcionamiento (Chiavenato, 2012).

La aplicación del control, se realiza en el nivel institucional; llamado control estratégico u organizacional, táctico; nominado control por departamentos o gerencial; se basa en la retroalimentación o retroinformación y proporciona la información para la toma de decisiones y el control operacional se efectúa en la práctica de las funciones o del servicio que se brinda y la acción correctiva es inmediata (Chiavenato, 2009).

- b) Con respecto a la variable *Desempeño laboral*, es el comportamiento asumido por el empleado de las instituciones y para el impulso de la institución para el cumplimiento del objetivo trazado. Los trabajadores con su competencia en las diversas capacidades desarrolladas van adquiriendo crecimiento y desarrollo personal las destrezas, potencialidades En base al comportamiento profesional ayuda a ejecutar una serie de medidas de contribución al avance de una empresa y viene a ser el lado positivo del trabajador. Por otro lado, el desempeño son las actitudes personales del ser humano al realizar cualquier actividad y se califica como una contribución hacia el logro de las metas institucionales. (Jiménez, y Franklin y Krieger, 2011 y Chiavenato, 2012)

El desempeño laboral. se relaciona con el rendimiento en el trabajo, pero calificado por tanto es una herramienta que permite calificar el cumplimiento de los objetivos de manera personal. Esta ayuda a medir el comportamiento especializado sobre la labor que desarrolla y los efectos que ocasiona (Velázquez, 2013).

La implementación de la evaluación, es la base para la toma de decisión de la continuidad del trabajador en la institución realizando sus deberes y considera las competencias entre los trabajadores y los jefes de las empresas, también es el mecanismo para la superación del avance del rendimiento de los empleados, asimismo permite la selección del potencial humano, además es el inicio a la

generación de recompensas de acuerdo a los resultados y permite la valoración de las habilidades y destrezas del personal (Chiavenato, 2012).

En el desempeño laboral, se presentan las calificaciones realizadas en la labor del personal es fundamental cuando se implementa en eventos referidos a la administración del potencial humano. Por la medición del esfuerzo del empleado en la labor de un puesto de trabajo en el mismo se funcionalizan las habilidades, capacidades incluso la percepción del comportamiento personal y su desempeño en el campo laboral (Chiavenato, 2012).

En esa línea es el proceso laboral que se articula los procedimientos o actividades laborales de los empleados con las competencias actualizadas medidos por los elementos y aplicados en el área de trabajo del desempeño (Araujo y Leal, 2007).

Dimensiones de la variable desempeño laboral, son la eficacia y eficiencia de esta variable, en base a los planteamientos (Robbins y Judge, 2013) y en términos de Chiavenato (2012), estos dos términos, se corresponden al momento de utilizar varios recursos; es decir, por la administración de los materiales y por el logro del objetivo trazado respectivamente en la gestión pública, es el mecanismo que responde al “Como hacer” para llegar al objetivo y metas en concordancia con los lineamientos del Estado (Rodríguez y Marcelino, 2015).

El logro de los resultados y a la capacidad de la satisfacción de las necesidades de la sociedad se mide por la eficacia y la medida entre entradas y salidas en base a la normativa de la utilización de los recursos en procesos es decir es la relación entre costos y beneficios es la denominada eficiencia (Rodríguez y Marcelino, 2015)

5.2. Justificación de la investigación

El estudio constituye un aporte importante en la gestión que permiten resultados favorables en el desarrollo. A través del desempeño laboral

Las teorías son la base de la investigación que explica y fortalece la modernización administrativa, realizada por el desempeño laboral de los servidores en los procesos de la administración pública, asimismo, la información proporciona al directivo, su aplicación práctica en las funciones realizadas con responsabilidad en el quehacer diario para el crecimiento institucional.

Además, por la tecnología, se obtiene en tiempo real información permitiendo la retroalimentación y orientación de la gestión administrativa a través del desempeño laboral conveniente hacia la modernización de la administración y de relevancia social por el desarrollo en beneficio de los empleados, usuarios y directivos de la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura.

Se utilizó los constructos por Vara A. (2010) expuesto en su libro ¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? información fundamental en la investigación asimismo se elaboró el instrumento de acuerdo a las dimensiones e indicadores de las variables de forma que es base para estudios posteriores en similares estudios.

5.3. Problema

La modernización administrativa se viene implementando con el propósito de la estabilidad y crecimiento de las instituciones públicas a su maximización a través del desempeño laboral de sus empleados públicos quienes realizan las funciones administrativas y de presupuesto sin embargo la Municipalidad del Distrito de Castilla no demuestra capacidad de gestión en el funcionamiento y de Gobierno.

Se percibe desconfianza por parte de la población por el bajo desempeño del gobierno local en vista que no resuelve sus problemas y se siguen acentuado en razón del incremento de las competencias y recursos presupuestales se evidencian en los tres sectores, el primero en la Castilla urbano comercial,

segundo Los populosos asentamientos humanos y el tercero el medio Piura, empero sin duda en el segundo y tercer sector se denotan las carencias, presentan problemas más complejos como la seguridad ciudadana, altos índices de delincuencia

El desempeño laboral se percibe un accionar deficiente en la elaboración de sus documentos de gestión porque hay problemas de coordinación, supervisión, control y evaluación porque se observa que los directivos no cumplen a cabalidad por el desconocimiento sobre los procedimientos de los procesos además por desconocimiento de la normatividad además les imita la toma de decisiones.

Por lo tanto, ante los cambios en este proceso se le denomina modernización administrativa en el Perú, como de las relaciones a nivel comercial y político.

Formulación del problema

¿Cómo incide la modernización administrativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018?

5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables

5.4.1. Conceptualización - conceptual

Modernización administrativa, es el proceso de planificación, organización, orientación y supervisión en la aplicación de medios con miras a alcanzar las metas trazadas por cada institución en cada realidad (Chiavenato, 2012).

Desempeño laboral, comportamiento asumido por el empleado de las instituciones y para el cumplimiento del objetivo trazado (Chiavenato, 2012).

Conceptuación Operacional

La concreción de la variable modernización administrativa desde la abstracción a un plano operacional se medió en cuatro dimensiones se utilizó la técnica de la encuesta, para la cogida de los datos se utilizó el instrumento llamado cuestionario con una escala de lickert, luego se valoró.

Desempeño laboral operacionalmente, se formuló la encuesta a través del instrumento denominado cuestionario en el marco de dos dimensiones mediante la escala de lickert luego se evaluó en base a los criterios bueno, regular y deficiente.

5.4.2. Operacionalización de la variable

Título: Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad

Distrital de Castilla - Piura, 2018.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores
Modernización Administrativa	La administración es el proceso de planificar, organizar, orientar y supervisar el uso de medios con miras a alcanzar las metas trazadas por cada institución en cada realidad (Chiavenato, 2012).	Programación	Se formuló un cuestionario sobre la modernización administrativa en el marco de las dimensiones	Nivel de planificación estratégica Nivel de planificación táctica Nivel de planificación operativa
		Estructura		Nivel de racionalidad legal Nivel de racionalidad social Nivel de racionalidad tecnológica
		Ejecutivo		Nivel de Liderazgo
		Intervención		Nivel de la toma de decisiones
Desempeño Laboral	Desempeño laboral, comportamiento asumido por el empleado de las instituciones y para el cumplimiento del objetivo trazado (Chiavenato, 2012).	Eficiencia	Se formuló un cuestionario sobre la modernización administrativa en el marco de las dimensiones	Nivel de eficiencia de los medios
		Eficacia		Porcentaje de eficacia de resultados

5.5. Hipótesis

El estudio trazó la hipótesis en la explicación del problema

La modernización administrativa incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura.

5.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar la incidencia de la modernización administrativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018.

Objetivo Específico

Identificar la incidencia de la programación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018.

Identificar la incidencia de la estructura organizacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018.

Identificar la incidencia ejecutiva en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018.

Identificar la intervención y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018.

METODOLOGÍA

6. Metodología
 - a. Tipo y diseño de la investigación

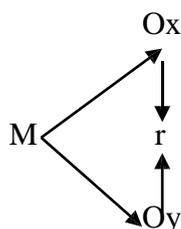
Tipo del estudio, es descriptivo observacional el enfoque fue cuantitativo en base al análisis estadístico realizado para la determinación de la incidencia de las variables del estudio, luego se generalizaron de la muestra a la población. asimismo, es sustantiva para la explicación de los hechos (Carrasco, 2009).

Diseño de investigación, fue no experimental, en razón del propósito de la investigación no fue necesario la intervención en la variable independiente, asimismo, se basó en la observación y recolección de los datos (Bernal, 2006).

El nivel de la investigación fue relacional porque determinó la incidencia de las variables y estableció las vinculaciones del estudio (Carrasco, 2009).

Corte transversal, la recolección de datos, se realizó en un solo momento basado en el planteamiento del problema (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño del estudio fue el siguiente:



M = Muestra; servidores de la Municipalidad Distrital de Castilla.

Ox = Variable Modernización administrativa

Oy = Variable Desempeño laboral

r = Incidencia (relación)

- b. Población y muestra

La población, es la reunión de los objetos, sujetos o unidades que tienen por lo menos una característica que se estudia y se generaliza los resultados (Arias, 2012) el estudio estará conformado por los 452 servidores del ámbito del estudio, detallados a continuación:

Servidores	Cantidad
Funcionarios	39
Personal Administrativo nombrado	92
Personal Administrativo contratado	6
Personal obrero nombrado	14
Personal obrero contratado	89
Personal CAS (para el año 2019)	174
Ex SNP – CAS	37
Repuestos judiciales	146
Serenos repuestos judiciales	29
Serenos (para el año 2019)	76
Obreros (para el año 2019)	300
Total	1, 322

Fuente: Oficina de personal del Distrito Municipalidad de Castilla

Se aplicó la delimitación poblacional, con los criterios de inclusión y exclusión fueron los siguientes:

- Inclusión
 - Servidores nombrados de la Municipalidad Distrital de Castilla
- Exclusión
 - Servidores contratados de la Municipalidad Distrital de Castilla
 - Ex SNP - CAS
 - Repuestos judiciales
 - Servidores programados para el año 2019

Cumpliendo los criterios de selección de inclusión y exclusión, se obtiene la población de estudio conformada por 145 unidades de análisis. Es decir, son las unidades de análisis después de la determinación de los criterios de inclusión y exclusión conforme al siguiente detalle.

Servidores	N de estudio	n/N	Nuestra (n)
Funcionarios	39	0.7	28
Personal Administrativo nombrado	92	0.7	67
Personal obrero nombrado	14	0.7	10
Total	145		105

Por lo tanto, se calculó la muestra, con la fórmula de tamaño muestral estuvo constituida por ciento cinco (105) servidores de la Municipalidad Distrital de Castilla correspondiente al Año 2018 y los elementos se seleccionaron con la técnica del muestreo probabilístico a través del método muestreo estratificado, se seleccionó a los servidores aleatoriamente de los estratos de manera proporcional (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

$$= \frac{z^2 pqN}{e^2(N - 1) + z^2 pq}$$

Datos

n : Tamaño de la muestra.

z : Nivel de confiabilidad al 95% donde $z = 1.96$

e : Error de estimación igual 0.05

p : Proporción esperada de participantes en la presente investigación siendo igual a 0.5

q : Complemento de p es decir 0.5

N : Número de elementos de la Población siendo igual a 145

Reemplazando los valores, con un nivel de significancia del 95% y con 5% de error la muestra se obtiene la muestra conforme se detalla:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (145)}{(0.05)^2 (145-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 105$$

Por lo que, con una seguridad del 95% se encuestó a 105 servidores de la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura.

c. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Teniendo en cuenta la unidad de análisis, se procedió en base a la recolección de datos se seleccionó y utilizó la técnica y el instrumento siguiente:

Técnica, fue la encuesta porque determinó la realidad sobre la incidencia de las variables en base a la recogida de los datos de fuente primaria (Bernal, 2010). esta técnica se aplicó a los servidores de la Municipalidad Distrital de Castilla es decir a un grupo representativo de la población de estudio (Baena, 2017).

Instrumento, se aplicó en base a las dos variables por medio del cuestionario, en el ámbito del estudio, estuvo integrado por 26 ítems en coherencia con las dimensiones e indicadores, asimismo tuvo una escala de Likert con una puntuación de uno a cinco y se categorizó en deficiente, regular y bueno para ambas variables

Validez y confiabilidad

La validación del instrumento elaborado por el investigador, fue por medio de los especialistas conocedores de las variables del estudio, quienes en base a la validez de contenido en razón a coherencia de las dimensiones e indicadores por tanto los tres expertos Mg. Lidia Olaya Becerra, Mg^o Primitivo Bruno Coveñas y Dra. Isidora C. Zapata Periche, emitieron opinión de la aplicabilidad del instrumento.

Confiabilidad, se realizó por la fiabilidad interna aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach, que permitió la determinación del instrumento sea idóneo para la investigación por la consistencia y coherencia, en base a lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010). Para ello se utilizó el software estadístico SSPS V.25 se obtuvo en la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach el coeficiente en ambas variables 0,903 y para cada variable 0,807 y 0,858 en cada variables respectivamente.

d. Procedimiento y análisis de la información

En el estudio realizado en base al a la guía de los objetivos, se utilizó la estadística desde el análisis descriptivo, permitió la descripción del comportamiento y del análisis inferencial permitió la verificación de cada una de las hipótesis.

7. RESULTADOS

7.1. Análisis de datos

De la recogida de los datos en base a las puntuaciones permitió la medición de las variables según la percepción de los servidores de la Municipalidad Distrital de Castilla, se determinó la incidencia entre las variables de estudio

Tabla 1 Percepción de los servidores

Variable	Modernización Administrativa	Desempeño Laboral
	%	%
Nunca	20	17
Casi Nunca	41	49
Regular	31	24
Casi Siempre	8	10
Siempre	0	0
Total	100	100

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad de Castilla

Según la tabla 1, el 41% del 100% de los servidores de la municipalidad distrital de Castilla encuestados, da una valoración de casi nunca para la modernización de la administración (variable 1), seguida por el 31% para regular y el 20% valora como nunca la realización respectiva; mientras que, solo el 8% de los encuestados le da una valoración de casi siempre llevar a cabo la modernización administrativa. Por otra parte, en lo referente a la variable 2, desempeño laboral, la percepción del 49% de los encuestados es valorar como casi nunca el logro de eficiencia ni eficacia, en el siguiente orden está el 24% que lo percibe como regular y el 17% lo percibe como nunca el logro en dichas dimensiones; sin embargo, el 10% percibe como que casi siempre el ejercicio de las labores es eficiente y eficaz.

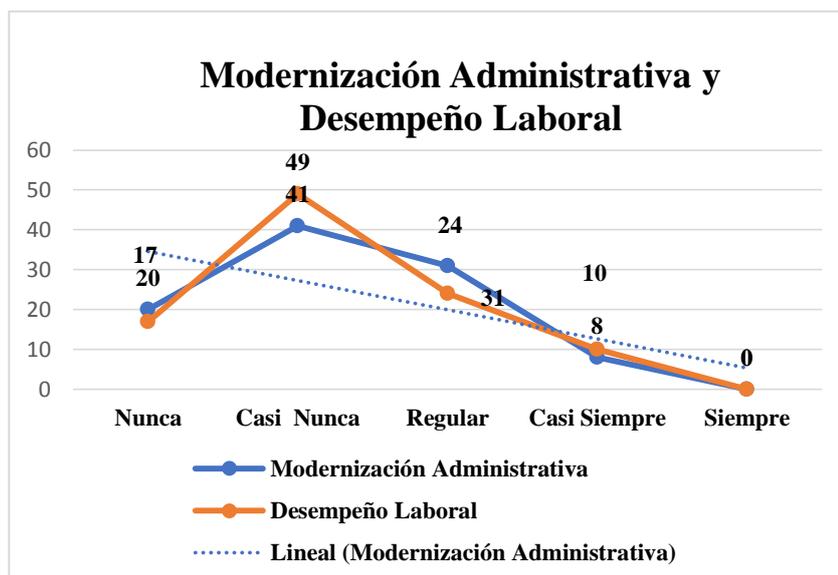


Figura 2 Percepción de los servidores con respecto a las variables de estudio
Fuente: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad de Castilla

La figura 2, muestra que casi nunca es el pico más alto de ambas variables en estudio, siendo la puntuación de 49% para la variable 2 y 41% para la variable 1, seguido de regular para cada una de las variables con 31% y 24% respectivamente; así mismo, se evidencia el mínimo pico en la puntuación de siempre con el 0%

Tabla 2 Percepción con respecto al Desempeño Laboral

Variable	Eficiencia	Eficacia	Desempeño Laboral
	%	%	%
Nunca	20	15	17
Casi Nunca	43	55	49
Regular	27	20	24
Casi Siempre	10	10	10
Siempre	0	0	0
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores de la Municipalidad de Castilla

La tabla 2, muestra la percepción de los trabajadores de la institución en estudio frente a la eficacia y eficiencia en sus labores, siendo la percepción de 55% y 43% respectivamente para la puntuación casi nunca, 27% para regular en la dimensión de eficiencia, 20% para regular en eficacia y nunca en eficiencia, 15% para nunca en eficacia, siendo la puntuación del 10% para ambas dimensiones.

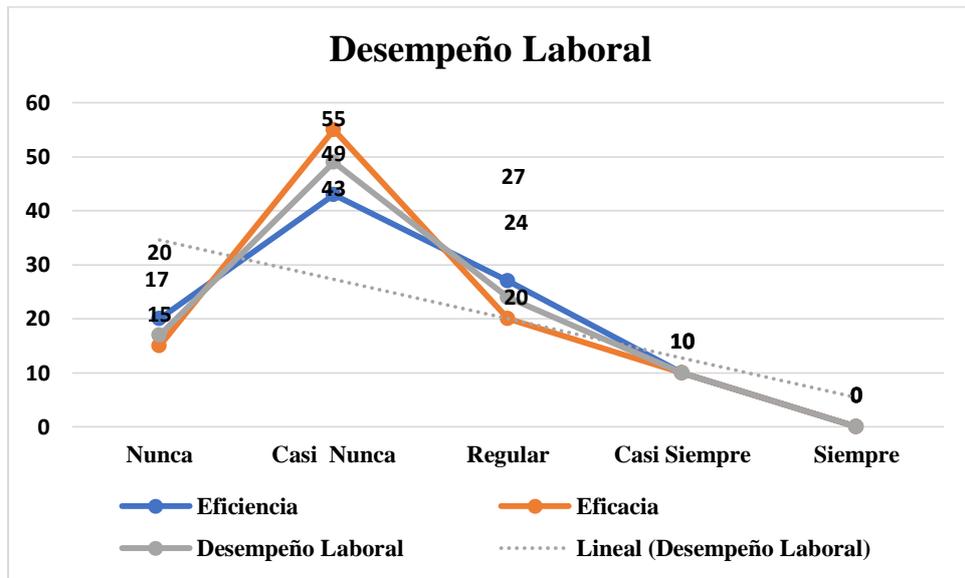


Figura 3 Percepción con respecto al Desempeño Laboral

En la figura 3, se aprecia la puntuación más alta para casi nunca en ambas dimensiones de 55% y 43%, motivando ello a que la percepción de los trabajadores en referencia a la variable pertinente, sea también la más alta para dicha puntuación, percibida por el 49% del 100% de los encuestados, a continuación siguen la puntuaciones de regular, de 27% y 20%, siendo el 20% de los trabajadores los que tienen la percepción indicada para la variable en mención; se aprecia también que el 0% de los encuestados perciben la valoración más baja de siempre tanto para ambas dimensiones como para la variable.

Tabla 3 Frecuencia de Modernización administrativa y desempeño laboral

Modernización Administrativa y Desempeño Laboral
tabulación cruzada

Recuento		Desempeño Laboral			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Modernización	Deficiente	9	0	0	9

Administrativa Regular	2	85	9	96
Total	11	85	9	105

Tabla 4 Modernización Administrativa y Desempeño Laboral

Modernización Administrativa y Desempeño Laboral

Tabulación cruzada

			Desempeño Laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Modernización Administrativa	Deficiente	Recuento	9	0	0	9
		% del total	8,6%	0,0%	0,0%	8,6%
	Regular	Recuento	2	85	9	96
		% del total	1,9%	81,0%	8,6%	91,4%
Total	Recuento	11	85	9	105	
	% del total	10,5%	81,0%	8,6%	100,0%	

En las tablas 3 y 4 se muestran para ambas variables, la frecuencia de 85 para el nivel regular, que equivale a la percepción de la categoría regular, por parte del 81% de los servidores encuestados; lo mismo es apreciado en la figura 4.

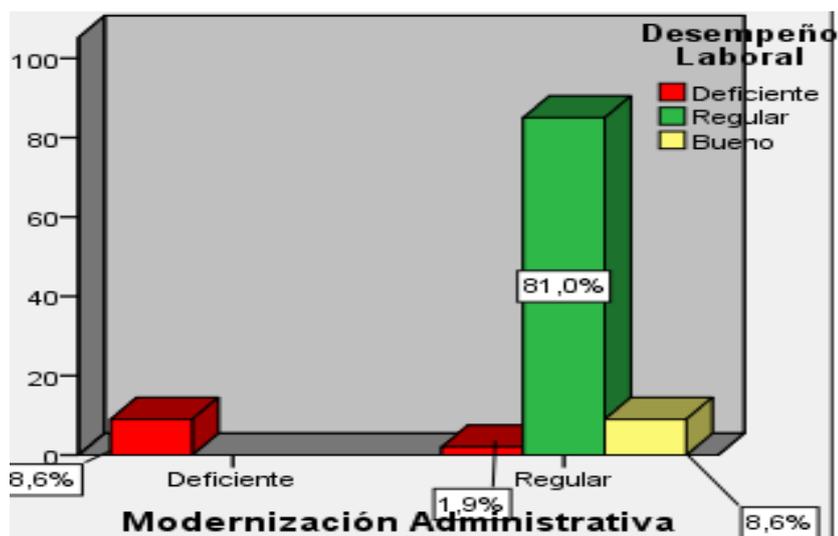


Figura 4 Modernización administrativa

Resumiendo, se tiene:

En la tabla 1 se visualiza, el 41%, y el 31% asimismo el 49% y el 24% de los encuestados perciben las variables del estudio en un nivel Casi nunca o regular

respectivamente además en la figura 2 se observa el pico más alto del 41% y 49% de los encuestados quienes ubican a las variables en el nivel casi nunca.

En el aspecto del desempeño laboral visto desde las dos dimensiones el 43% y el 55 % opinaron los entrevistados con respecto a la eficiencia y eficacia se evidencia en la figura 3; en el pico más alto ubicado en la valoración, casi nunca.

En la categorización de las puntuaciones del cuestionario tipo Likert el 81% de los entrevistados perciben, la incidencia en un nivel regular de las variables de la investigación.

Para la contratación de las hipótesis, se aplicó las hipótesis estadísticas en base a las Correlaciones no paramétricas

Tabla 5 Correlación entre Modernización administrativa y Desempeño laboral

Correlaciones			Modernización Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Modernización Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,694**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En razón, la significancia es p-valor =,000 (0.000<0,005), con una correlación significativa de $r= 0,694$, por tanto, se acepta la hipótesis alterna o del investigador. La modernización administrativa incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura.

En la identificación de la incidencia de la programación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018. Se detalla la percepción de los trabajadores encuestados

Tabla 6 Distribución de la programación y desempeño laboral

Variable	Programación	Desempeño Laboral
	%	%
Nunca	21	17
Casi Nunca	37	49
Regular	36	24
Casi Siempre	6	10
Siempre	0	0
Total	100	100

En la tabla 6, se observa, el 49% y 24%, así como el 37% y 36% del 100% de los servidores de la municipalidad distrital de Castilla encuestados, da una valoración de casi nunca y regular para el desempeño y la programación respectivamente, seguida por el 17% y 24% para nunca, y el 10% y 6% valora como casi siempre la variable y dimensión analizadas.

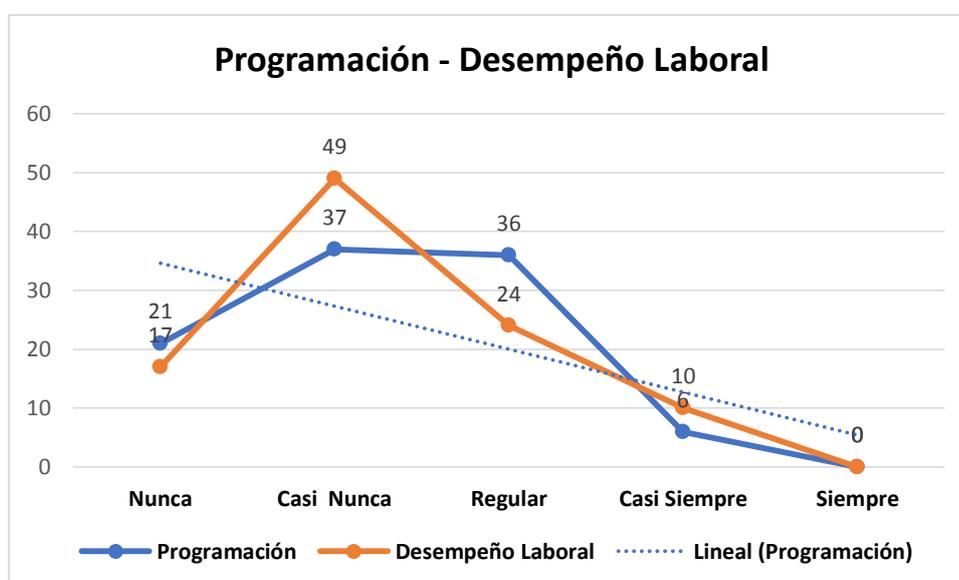


Figura 5 Programación con desempeño laboral

En la figura 5, se muestra la puntuación más alta para casi nunca en la variable y dimensión analizadas, siendo la percepción respectivamente del 49% y 37% de los encuestados; a continuación siguen la puntuaciones de regular siendo el 36% para la dimensión programación y 24% para la variable relacionada con la labor desempeñada por los trabajadores; se aprecia además que el 0% de los encuestados perciben la valoración más baja de siempre, tanto para la dimensión como para la variable.

Tabla 7 Incidencia entre la Programación y el desempeño laboral

Programación – Desempeño Laboral - tabulación cruzada

			Desempeño Laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Programación	Deficiente	Recuento	9	0	0	9
		% del total	8,6%	0,0%	0,0%	8,6%
	Regular	Recuento	2	85	9	96
		% del total	1,9%	81,0%	8,6%	91,4%
Total	Recuento		11	85	9	105
	% del total		10,5%	81,0%	8,6%	100,0%

La tabla 7 muestra para la incidencia de la dimensión y la variable, la frecuencia de 85 para el nivel regular, equivalente a la percepción de la categoría regular, por parte del 81% de los servidores encuestados; lo mismo se evidencia en la figura 6.

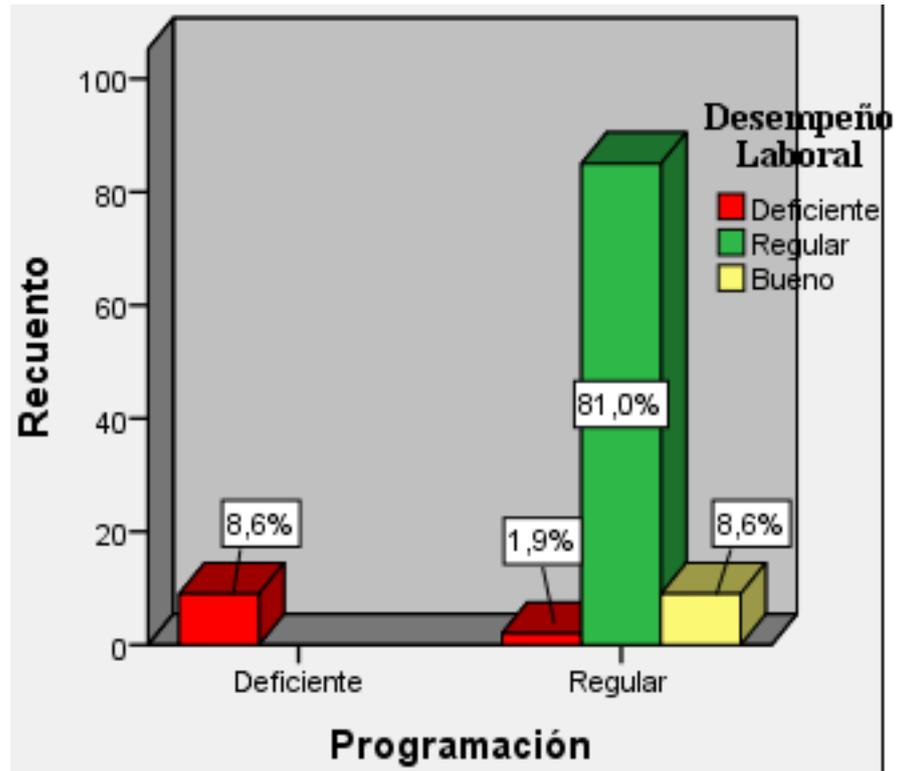


Figura 6 Programación con desempeño laboral

En la contratación de las hipótesis, se aplicó las hipótesis estadísticas en base a las Correlaciones no paramétricas

Tabla 8 Correlación entre programación y Desempeño laboral

Correlaciones			Programación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Programación	Coefficiente de correlación	1,000	,694**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En razón que la significancia es p-valor =,000 ($0.000 < 0,005$), con una correlación significativa de $r = 0,694$, por tanto, se acepta la hipótesis alterna o del investigador. La programación administrativa incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura.

Respecto a la Identificación la incidencia de la estructura organizacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018, se presenta los resultados:

Tabla 9 La estructura organizacional y desempeño laboral

Variable	Estructura Organizacional	Desempeño Laboral
	%	%
Nunca	20	17
Casi Nunca	41	49
Regular	29	24
Casi Siempre	10	10
Siempre		0
Total	100	100

La tabla 9 muestra, el 49% y 24%, así como el 41% y 29% del 100% de los servidores de la municipalidad distrital de Castilla encuestados, da una valoración de casi nunca y regular para variable el desempeño y la dimensión estructura organizativa respectivamente, seguida por el 17% y 20% para nunca, y el 10% y 10% valora como casi siempre la variable y dimensión respectivas.

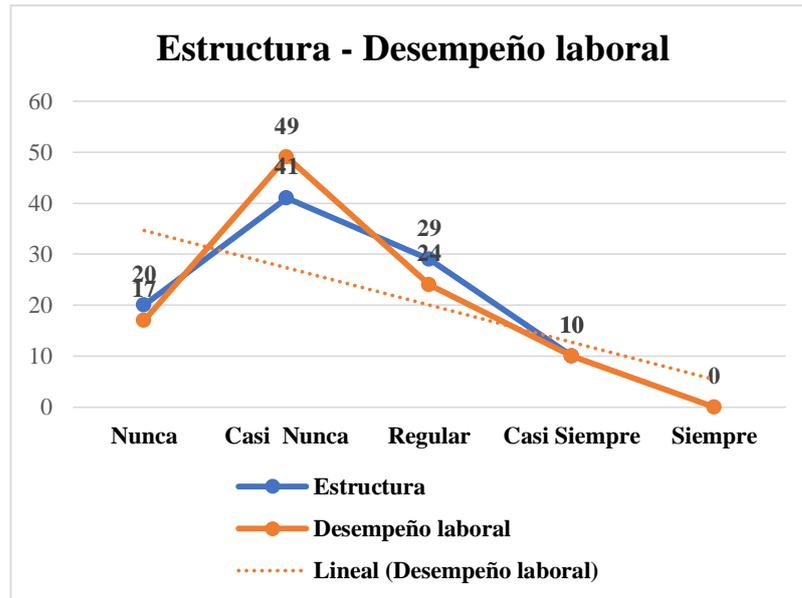


Figura 7 estructura organizacional y desempeño laboral

En la figura 7, se muestra la puntuación más alta para casi nunca en la variable desempeño y dimensión estructura, siendo la percepción del 49% y 41% respectivamente de los encuestados; a continuación siguen la puntuaciones de regular siendo el 29% para la dimensión estructura y 24% para la variable relacionada con la labor desempeñada por los trabajadores; se aprecia además que el 0% de los encuestados perciben la valoración más baja de siempre, tanto para la dimensión como para la variable en cuestión.

Tabla 10 Estructura organizacional y desempeño laboral

Estructura * Desempeño Laboral - tabulación cruzada						
			Desempeño Laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Estructura	Deficiente	Recuento	10	6	0	16
		% del total	9,5%	5,7%	0,0%	15,2%
	Regular	Recuento	1	79	9	89
		% del total	1,0%	75,2%	8,6%	84,8%
Total		Recuento	11	85	9	105
		% del total	10,5%	81,0%	8,6%	100,0%

En la tabla 10 muestra para la incidencia de la dimensión y la variable analizadas, la frecuencia de 79 para el nivel regular, equivalente a la percepción de la categoría regular, por parte del 75.2% de los servidores encuestados; lo mismo se evidencia en la figura 8.

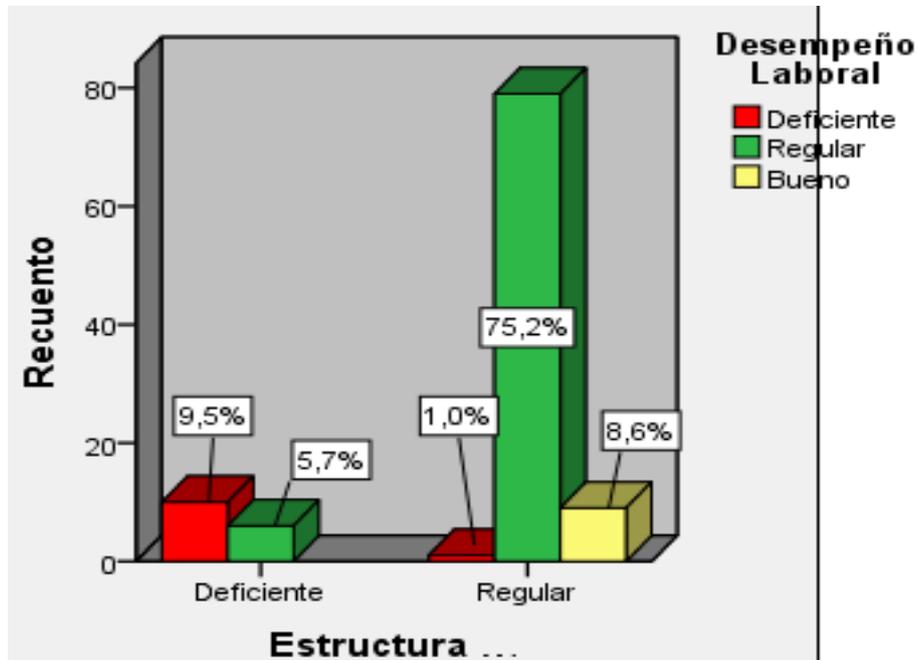


Figura 8 Estructura organizacional y desempeño laboral

En la contratación de las hipótesis, se aplicó las hipótesis estadísticas en base a las Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Estructura	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En razón que la significancia es p-valor =,000 ($0.000 < 0,005$), con una correlación significativa de $r = 0,593$, por tanto, se acepta la hipótesis alterna o del investigador. La estructura organizacional incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura.

Referente a la Identificación de la incidencia ejecutiva en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018, los resultados son:

Tabla 11 Distribución Ejecutiva y el desempeño laboral

Variable	Ejecución	Desempeño Laboral
	%	%
Nunca	16	17
Casi Nunca	39	49
Regular	36	24
Casi Siempre	9	10
Siempre	0	0
Total	100	100

La tabla 11 refleja, el 49% y 24%, así como el 39% y 36% del 100% de los servidores de la municipalidad distrital de Castilla encuestados, da una valoración de casi nunca y regular para variable el desempeño y la dimensión ejecución respectivamente, seguida por el 17% y 16% para nunca, y el 10% y 9% valora como casi siempre la variable y dimensión respectivas.

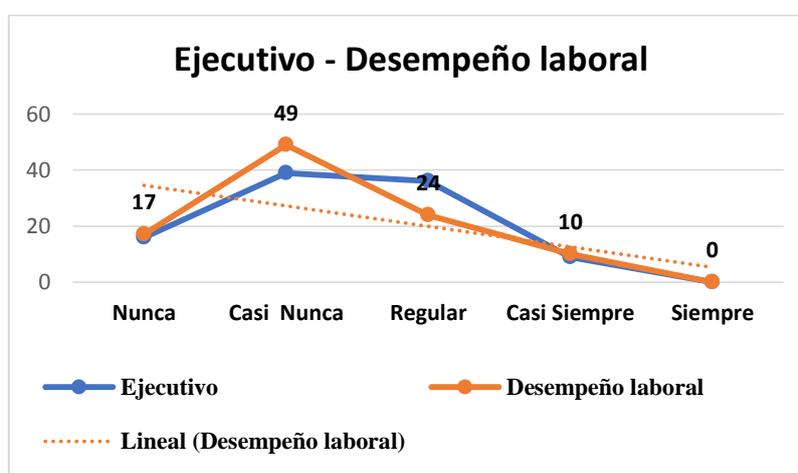


Figura 9 Distribución Ejecutiva y el desempeño laboral

En la figura 9, se muestra la puntuación más alta para casi nunca en la variable desempeño y dimensión ejecución, siendo la percepción del 49% y 39% respectivamente de los encuestados; a continuación siguen la puntuaciones de regular siendo el 24% para la dimensión ejecución y 36% para la variable relacionada con la labor desempeñada por los trabajadores; se aprecia además que el 0% de los encuestados perciben la valoración más baja de siempre, tanto para la dimensión como para la variable en cuestión.

Tabla 12 Incidencia de las variables Ejecutiva y Desempeño laboral

			Desempeño Laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Ejecutivo	Deficiente	Recuento	10	1	0	11
		% del total	9,5%	1,0%	0,0%	10,5%
	Regular	Recuento	1	84	9	94
		% del total	1,0%	80,0%	8,6%	89,5%
Total		Recuento	11	85	9	105
		% del total	10,5%	81,0%	8,6%	100,0%

La tabla 12 muestra para la incidencia de la dimensión y la variable analizadas, la frecuencia de 84 para el nivel regular, equivalente a la percepción de la categoría regular, por parte del 80% de los servidores encuestados; lo mismo se evidencia en la figura 10.

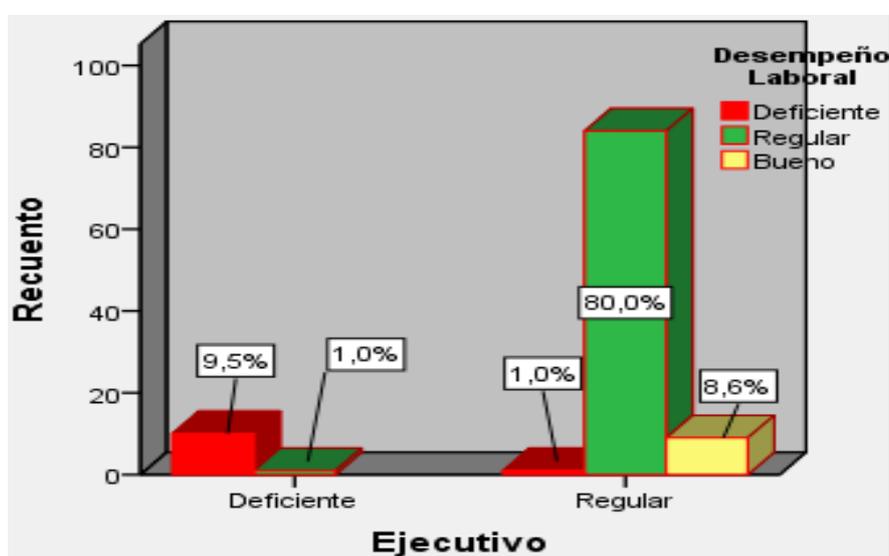


Figura 10 Incidencia de las variables Ejecutiva y Desempeño laboral

En la contratación de las hipótesis, se aplicó las hipótesis estadísticas en base a las Correlaciones no paramétricas

Tabla 13 Incidencia entre la variable ejecutivo y desempeño laboral

			Ejecutivo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Ejecutivo	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En razón que la significancia es p-valor =,000 (0.000<0,005), con una correlación significativa de $r= 0,704$, por tanto, se acepta la hipótesis alterna o del investigador. La ejecución incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura.

Para la Identificación de la incidencia de la intervención en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018:

Tabla 14 Distribución entre la intervención y desempeño laboral

Variable	Intervención	Desempeño Laboral
	%	%
Nunca	19	17
Casi Nunca	55	49
Regular	15	24
Casi Siempre	11	10
Siempre	0	0
Total	100	100

La tabla 14 refleja, el 49% y 24%, así como el 55% y 15 % del 100% de los servidores de la municipalidad distrital de Castilla encuestados, da una valoración de casi nunca y regular para variable el desempeño y la dimensión intervención

respectivamente, seguida por el 17% y 19% para nunca, y el 10% y 11% valora como casi siempre la variable y dimensión respectivas.

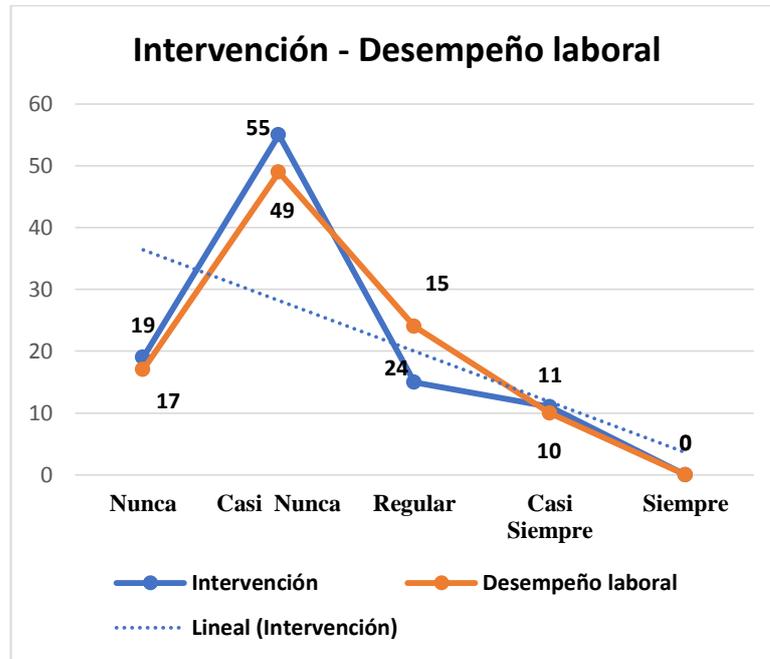


Figura 11 Distribución entre la intervención y desempeño laboral

En la figura 11, se muestra la puntuación más alta para casi nunca en la dimensión intervención y variable desempeño, siendo la percepción del 55% y 49% respectivamente de los encuestados; a continuación siguen las puntuaciones de regular siendo el 24% para la dimensión intervención y 15% para la variable relacionada con la labor desempeñada por los trabajadores; se aprecia además que el 0% de los encuestados perciben la valoración más baja de siempre, tanto para la dimensión como para la variable en cuestión.

Tabla 15 Incidencia entre la intervención y desempeño laboral

			Desempeño Laboral			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Intervención	Deficiente	Recuento	11	13	0	24
		% del total	10,5%	12,4%	0,0%	22,9%
	Regular	Recuento	0	70	0	70
		% del total	0,0%	66,7%	0,0%	66,7%
	Bueno	Recuento	0	2	9	11
		% del total	0,0%	1,9%	8,6%	10,5%
Total		Recuento	11	85	9	105
		% del total	10,5%	81,0%	8,6%	100,0%

La tabla 15 muestra para la incidencia de la dimensión y la variable analizadas, la frecuencia de 70 para el nivel regular, equivalente a la percepción de la categoría regular, por parte del 66.7% de los servidores encuestados; lo mismo se evidencia en la figura 12.

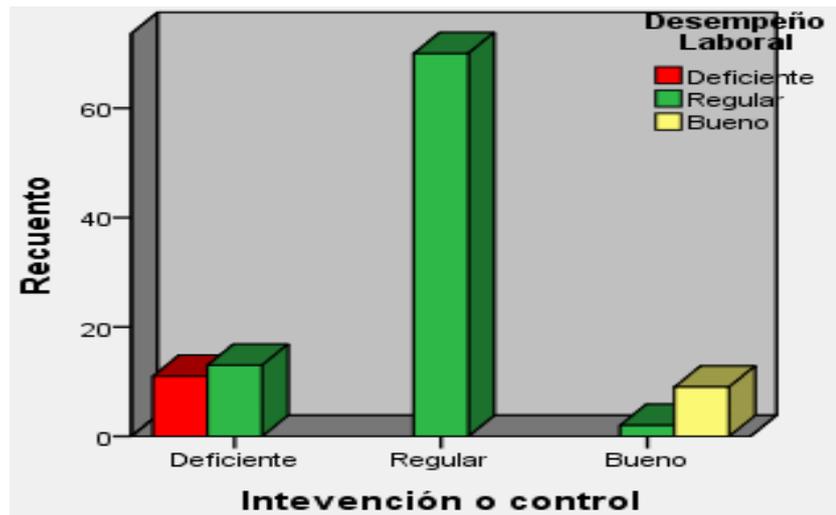


Figura 12 Incidencia entre la intervención y desempeño laboral

En la contratación de las hipótesis, se aplicó las hipótesis estadísticas en base a las Correlaciones no paramétricas

Tabla 16 Incidencia entre la intervención y desempeño laboral

Correlaciones			Intervención)	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Intervención	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En razón que la significancia es p-valor =,000 ($0.000 < 0,005$), con una correlación significativa de $r = 0,753$, por tanto, se acepta la hipótesis alterna o del investigador. La intervención incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo Determinar la incidencia de la modernización administrativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018, para lo cual se aplicaron dos cuestionarios, uno para cada variable, que al procesarlos en el software respectivo arrojaron resultados que han sido analizados anteriormente. En referencia a ello, Barzelay (2002), sostiene que la modernización administrativa es el cambio positivo en la gestión pública, en base al modelo seleccionado, perfeccionándose continuamente, para el logro de la competitividad para el bienestar de los ciudadanos, a través de la mejora de la eficiencia y la efectividad en los lineamientos administrativos y en la labor desempeñada por los empleados, lo que repercute favorablemente en la ciudadanía. Por otra parte, Jiménez, y Franklin y Krieger (2011) y Chiavenato (2012), definen el Desempeño laboral, como el comportamiento asumido porque tiene el empleado de las instituciones, para mejorar la institución y cumplir con el objetivo trazado. Los resultados obtenidos en este trabajo coinciden con lo sostenido por los autores indicados, pues en la municipalidad distrital de Castilla el 41%, el 31% y el 10% de los colaboradores encuestados, perciben a la modernización de la administración con un nivel de casi nunca, regular y nunca respectivamente; así mismo, en el mismo orden, el 49%, el 24% y el 17%, perciben el desempeño laboral; llegándose a determinar que la modernización administrativa incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura. También tienen coherencia con Doria (2018), quien concluye en su investigación, que existe correlación directa y entre la Modernización de la Gestión Pública y la competencia laboral de la Municipalidad Provincial de Huarochirí 2018; resaltando la correlación directa entre la mejora continua y la competencia laboral.

Referente al objetivo específico Identificar la incidencia de la programación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018, Chiavenato (2012) postula que la Programación es la aplicación de mecanismos que guía al sostenimiento de la empresa; garantizando futuras acciones necesarias para el incremento de las ventas, dichas acciones pueden ser: análisis ambiental, análisis organizacional y formulación de estrategias. En esta investigación el 37%, el 36% y el 21% de los servidores encuestados, perciben a la programación con un nivel de casi nunca, regular y nunca respectivamente; frente al 49%, el 24% y el 17% del desempeño

laboral; llegándose a determinar que la programación incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla. Frente a ello se tiene que Auad (2017) que inicia su investigación haciendo un análisis del programa de modernización de la gestión pública que venía desarrollándose, llega a convertirse en un mecanismo solucionar el problema de remuneraciones salariales, por medio de la programación realizada para el diseño de un estado moderno desde su gestión interna, a fin de mejorar a los trabajadores, que son la pieza fundamental en el proceso de modernización de la gestión pública, pues son quienes identifican los espacios de mejora y eficiencia.

Para el objetivo específico Identificar la incidencia de la estructura organizacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018; Chiavenato (2012), arguye que la estructura organizacional, son los planteamientos de las instituciones como un conjunto unitario de individuos con distribuciones formales, sustentadas en documentos que orientan la vida en la institución desde los jefes superiores hasta los subordinados, y que pueden ser reformadas con el fin de lograr los objetivos propuestos. Los resultados de este trabajo arrojaron que el 41%, el 29% y el 20% de los servidores encuestados, perciben a la organización con un nivel de casi nunca, regular y nunca respectivamente; frente al 49%, el 24% y el 17% del desempeño laboral; llegándose a determinar que la estructura organizacional incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla. Estos resultados coinciden con los de Pérez, Rivera y Ruano (2013), puesto que la estructura organizacional de la institución en estudio, no se han considerado los principios de jerarquía y orden; los trabajadores no conocen específicamente sus funciones; los trabajadores no presentan el perfil requerido con el puesto laboral.

Respecto al objetivo específico Identificar la incidencia ejecutiva en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018; Chiavenato (2012), sostiene que la ejecución es ejercida por el director en relación con sus colaboradores; para velar por la buena relación de los integrantes de la organización, por medio de la importancia que se le de a las motivaciones personales de sus colaboradores y el trato que les brinde. En este trabajo se determinó que el 39%, el 36% y el 16% de los servidores encuestados, perciben a la incidencia ejecutiva con un nivel de casi nunca, regular y nunca respectivamente; frente al 49%, el 24% y el 17% del desempeño

laboral; llegándose a determinar que la ejecución incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla. Lo obtenido en esta investigación tiene coherencia con los resultados de Ríos (2018), de un nivel bajo liderazgo por parte de la dirección, pues el personal sólo se limita a cumplir sus labores, limitando la gestión de procesos internos dando como consecuencia la baja capacidad, eficiencia y eficacia.

Finalmente en lo que se refiere al objetivo específico Identificar la intervención y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018, se tiene a Chiavenato (2012), quien postula que la intervención es la revisión de lo ejecutado en la empresa y su forma de avance, en función a las metas propuestas para verificar su cumplimiento a cabalidad. La presente investigación tuvo como resultados que el 55%, el 19% y el 15% de los servidores encuestados, perciben a la intervención con un nivel de casi nunca, nunca y regular respectivamente; frente al 49%, el 24% y el 17% del desempeño laboral; llegándose a determinar que la intervención incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla. Se tiene similitud con lo determinado por Gutiérrez (2018) en su investigación donde de acuerdo a sus resultados obtenidos, concluye que el órgano directriz de puede tomar las medidas correctivas para mejorar el servicio administrativo y el quehacer laboral de los empleados, para beneficio de los usuarios y la sociedad en su conjunto.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

En la Municipalidad Distrital de Castilla - Piura, la modernización administrativa incide significativamente en el desempeño laboral de los servidores, a nivel de sus dimensiones: Eficiencia y eficacia, y han sido categorizadas por los servidores en un nivel regular. Considerando los objetivos específicos, se concluye:

1. La programación administrativa incide significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, y tanto la variable como la dimensión son percibidas por los encuestados en un nivel regular.

2. La estructura organizacional de la Municipalidad Distrital de Castilla presenta un nivel regular e incide significativamente en el desempeño laboral de los servidores, que también ha sido categorizado en un nivel regular.

3. La ejecución incide significativamente en el desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, presentando variable y subvariable un nivel regular.

3. La intervención ha sido categorizada por los servidores de la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura en nivel regular, incidiendo significativamente en el desempeño laboral de dichos servidores, quienes también la han categorizado en nivel regular.

9.2. RECOMENDACIONES

1. Tratar de mejorar la categoría de regular de las variables modernización de la administración y desempeño laboral, a través de la optimización del liderazgo de los directivos, pues son variables que tienen incidencia; a fin de mejorar el servicio ofrecido a los ciudadanos castellanos.
2. Ajustar la programación administrativa al modelo de modernización elegido, para apuntar al logro de los objetivos y metas establecidos.
3. Difundir la estructura organizacional de la municipalidad, con el fin de lograr que cada trabajador conozca detalladamente sus funciones y las realicen de manera óptima.
4. Capacitar a los directivos de la Municipalidad Distrital de Castilla, para ejercer la dirección con liderazgo y de esta manera, motivar a los servidores a realizar sus tareas conforme se tienen establecido.
5. Ejercer un Control que lleve al cumplimiento de los lineamientos administrativos y de ser necesario se realicen las acciones correctivas pertinentes.

10. AGRADECIMIENTO

A mi Dios

Quién me dirige mi camino y da las fuerzas
en mi caminar para el alcance de uno más de mis objetivos
en mi realización

ESGARDO GALLO

11. REERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (2da ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.

Auad, V. (2017). Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una mirada desde la innovación participativa. Tesis para optar el grado de Magister en Políticas Públicas. Universidad del Desarrollo, Chile. Disponible en <https://repositorio.udd.cl/>

Baena G. (2017) Metodología de la investigación. Serie integral por competencias (3a. ed.). México: Grupo Editorial Patria Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com> Create from biibliotecacijsp on 2018-07-30

Bernal, C. Y. (2008). *Proceso Administrativo por las Organizaciones del siglo XXI*. México: Pearson Prentice Hall.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.

Chiavenato, I. (2007) *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2012). *Teoría General de la Administración* (Octava ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill. Delgado, S. y Ena, B. (2008) *Recursos humanos*. Edit. Paraninfo. Madrid, España.

- Cabezas E., Andrade D. y Torres J., (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica ISBN: 978-9942-765-44-4
- Cárdenas N. (2018). Modernización de la gestión pública y cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables aplicables a la minería [OEFA], 2017. Tesis de grado Académico en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Lima – Perú, 2018. Disponible en <http://repositorio.ucv.edu.pe>
- Daft, R. (2004). Administración, (6ta. Ed.), México: Thomson.
- Doria, C. (2018). Modernización de la gestión pública y competencia laboral según trabajadores de la municipalidad provincial de Huarochirí 2018. Tesis para optar el grado de maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Disponible en <http://repositorio.ucv.edu.pe>
- Gutiérrez (2018). Gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Provias Nacional Zonal Ayacucho, 2018.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª Edición. D.F, México: McGraw-Hill. Recuperado de https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada_de_la_investigacic3a3c2b3n-sampieri-6ta_edicion1.pdf
- Jiménez, R. (1998), Metodología de la Investigación. Elementos básicos para la investigación clínica. La Habana: Ciencias Médicas.
- Kingdom, D. (1973). *Matrix organization: managing information technologies*, Londres: Tavistock.
- Pérez, M.; Rivera, L. y Ruano, B. (2013). Propuesta de modernización de la Estructura Organizacional de la Corte de Cuentas de la República de El Salvador. Tesis para optar el grado de Licenciado en Psicología. Universidad de El Salvador. Disponible en <http://ri.ues.edu.sv>

Ríos (2018) Gestión por procesos en la prestación de servicios públicos en la Municipalidad Provincial de Azángaro, 2017. Tesis de Grado Administrativo. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Robbins y Judge (2009). Comportamiento organizacional. (Decimotercera edición). México: Pearson educación.

Rodríguez F. y Marcelino A. (2015). Asegurando el Agua y los medios de vida en la montaña. Guía de capacitación – Gestión Pública. Estados Unidos de América: USAID.

Vara A. (2010). ¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales (2da edición)

Velásquez A. (2007) Metodología de la investigación Científica. Lima –Perú: - san Marcos

Velázquez, G. (2013). Gestión administrativa en las organizaciones del siglo XXI. Una visión empresarial de la administración. España: Editorial Academia Española.

ANEXOS y APÉNDICE

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: **Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla - Piura, 2018**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	
¿Cómo incide la modernización administrativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018?	Determinar la incidencia de la modernización administrativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018.	La incidencia de la modernización administrativa en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura. Es regular.	
Problema Específica	Objetivo Específico	Hipótesis Específico	
¿Cuál es la incidencia de la programación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018?	Identificar la incidencia de la programación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018	La incidencia de la programación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla. Es regular	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Diseño: No experimental
¿Cuál es la incidencia de la estructura organizacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018?	Identificar la incidencia de la estructura organizacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018.	La incidencia de la estructura organizacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla Es regular	Nivel: Correlacional Transversal Población: profesionales Muestra: Técnica: Encuesta
¿Cuál es la incidencia ejecutiva en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018?	Identificar la incidencia ejecutiva en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018.	La incidencia ejecutiva en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Castilla. Es regular	Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es la incidencia de intervención con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018?	Identificar la incidencia de intervención en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018.	La incidencia de intervención en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2018. Es regular	

Anexo 2: ESCUELA DE POSGRADO
CUESTIONARIO A LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CASTILLA.

OBJETIVO: Este cuestionario está destinado a recopilar información necesaria argumento de la investigación, se realiza para la obtención del grado de Maestro en la Universidad San Pedro - Filial - Piura.

Sobre **Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla - Piura, 2018**

Por lo que se solicita su colaboración en contestar la presente encuesta, asimismo se le agradece además tiene carácter confidencial y es con fines académicos.

INSTRUCCIONES: Lea pausadamente las preguntas y marque con una “X” la alternativa que usted crea conveniente y comente de acuerdo a las alternativas siguientes:

Nunca (N) = 1
 Casi Nunca (CN) = 2
 Regularmente (R) = 3
 Casi Siempre (CS) = 4
 Siempre (S) = 5

Con Respecto **Modernización administrativa:**

Valoración de la percepción: Deficiente, Regular y Bueno

Agradeciendo su colaboración, se solicita leer cuidadosamente cada pregunta y marque con una (x) su respuesta:

N°	Ítems Escala de puntuación	N	CN	R	CS.	S
		1	2	3	4	5
	Dimensión Planificación					

1	-Se alcanza los objetivos en la Municipalidad Distrital de Castilla (p.e.)					
2	- Los directivos definen los lineamientos que rigen la institución (p.e)					
3	.Percibe usted si los directivos, informan a la organización lo que se ser yo hacer (PE)					
4	- Percibe usted en el nivel intermedio la guía y orientación para la coordinación de los medios utilizados en las actividades (p.t)					
5	5- En el nivel intermedio se cumple con los parámetros establecidos en la institución (pt)					
6	Percibe Usted, sí las estrategias del personal del nivel intermedio conducen al alcance de los objetivos estratégicos.(P:T)					
7	7. Se percibe, la realización de las tareas que se ejecutan a diario logran los estándares establecidos. (PO)					
8	Se percibe, el personal operativo cumple los procedimientos y las reglas con exactitud para el logro de los objetivos. (PO)					
9	Percibe usted. el nivel operacional, contribuye a simplificar los procedimientos					
	Dimensión Estructura u organización					
10	10- Los procesos de selección de personal se basan normatividad vigente (r.l)					
11	11- El personal demuestra valores y cumple con las normas sociales (r.s.)					
12	12- Diga Usted, si se utiliza la tecnología en realización de las tareas (r.t)					
	Dimensión Ejecutiva o Dirección					
13	13 Percibe usted, el nivel ejecutivo coordina y armoniza las tareas y las refuerza (D)					
14	14 Percibe usted si los ejecutivos, verifican el desarrollo de las actividades coherentes con la planificación					
15	15. Diga usted sí el liderazgo de los ejecutivos es el adecuado para el desarrollo eficiente de las capacidades de los trabajadores					
	Dimensión intervención o control					
16	16. Diga usted, si el nivel directivo corrige las desviaciones o errores y aplica las medidas correctivas para la mejora continua.(ce)					
17	17.Diga usted, si se perciben resultados positivos de la gestión de la Municipalidad (Ct)					
18	18. Se percibe el cumplimiento del abastecimiento de bienes y servicios oportunamente para la atención de las demandas de la sociedad castellana. (co)					

Anexo 2: ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO A LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLA!

OBJETIVO: Este cuestionario está destinado a recopilar información necesaria argumento de la investigación, se realiza para la obtención del grado de Maestro en la Universidad San Pedro - Filial - Piura.

**Sobre Modernización administrativa y desempeño laboral en la
Municipalidad Distrital de Castilla - Piura, 2018**

Por lo que se solicita su colaboración en contestar la presente encuesta, asimismo se le agradece además tiene carácter confidencial y es con fines académicos.

INSTRUCCIONES: Lea pausadamente las preguntas y marque con una “X” la alternativa que usted crea conveniente y comente de acuerdo a las alternativas siguientes:

Nunca (N)	=	1
Casi Nunca (CN)	=	2
Regularmente (R)	=	3
Casi Siempre (CS)	=	4
Siempre (S)	=	5

Con Respecto **Desempeño Laboral:**

Valoración de la percepción: Deficiente, Regular y Bueno

Agradeciendo su colaboración, se solicita leer cuidadosamente cada pregunta y marque con una (x) su respuesta:

Variable: Desempeño Laboral.

N°	Ítems	N	CN	R	CS	S
		1	2	3	4	5
	Modernización Administrativa					
	Dimensión: Eficiencia					
19	19. Percibe la realización correcta de las tareas					
20	20. Se percibe, los servidores salvaguardan los recursos					
21.	21 El personal cumple con sus tareas y obligaciones					
22	22. Los Directivos resuelven los problemas presentados					
	Dimensión: Eficacia.					
23	23. Percibe sí los trabajadores hacen las tareas correctas en el momento oportuno					
24	24. Se percibe, los servidores optimizan la utilización los recursos					
25	25 El personal obtiene resultados con valor agregado					
26	26. Los Directivos alcanzan los objetivos planteados en la Municipalidad planteados en la Municipalidad.					

Instrumentos validados

Piura 06 de enero 2020

Mg. Primitivo Bruno Coveñas

Estimado Maestro

Siendo conocedor de su trayectoria académica y profesional académica y profesional, me he tomado la libertad de elegirlo como JUEZ EXPERTO, para revisar el contenido del cuestionario que se pretende utilizar para determinar la relación entre **Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla - Piura, 2018.**

A continuación, presento una lista de afirmaciones ítems relacionados a cada concepto teórico. Lo que se le solicita marcar X el grado de pertenencia a cada ítem con su respectivo concepto de acuerdo a su propia experiencia y visión profesional. Se le pide si cada pregunta es apropiada o congruente con el concepto o variable que se pretende medir

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar los coeficientes de validez de contenido del presente cuestionario. De antemano agradezco su cooperación

Esgardo Gallo Manrique
Contador Público Colegiado

Piura 08 de enero 2020

Dra. Isidora Zapata Periche

Estimada Doctora

Siendo conocedor de su trayectoria académica y profesional académica y profesional, me he tomado la libertad de elegirlo como JUEZ EXPERTO, para revisar el contenido del cuestionario que se pretende utilizar para determinar la relación entre **Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla - Piura, 2018**

A continuación, presento una lista de afirmaciones ítems relacionados a cada concepto teórico. Lo que se le solicita marcar X el grado de pertenencia a cada ítem con su respectivo concepto de acuerdo a su propia experiencia y visión profesional. Se le pide si cada pregunta es apropiada o congruente con el concepto o variable que se pretende medir

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar los coeficientes de validez de contenido del presente cuestionario. De antemano agradezco su cooperación

Esgardo Gallo Manrique
Contador Público Colegiado

Piura 08 de enero 2020

Mg. **Olaya Guerrero, Lidia Mercedes**
Estimada Magíster

Siendo conocedor de su trayectoria académica y profesional académica y profesional, me he tomado la libertad de elegirlo como JUEZ EXPERTO, para revisar el contenido del cuestionario que se pretende utilizar para determinar la relación entre **Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla - Piura, 2018.**

A continuación, presento una lista de afirmaciones ítems relacionados a cada concepto teórico. Lo que se le solicita marcar X el grado de pertenencia a cada ítem con su respectivo concepto de acuerdo a su propia experiencia y visión profesional. Se le pide si cada pregunta es apropiada o congruente con el concepto o variable que se pretende medir

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar los coeficientes de validez de contenido del presente cuestionario. De antemano agradezco su cooperación

Esgardo Gallo Manrique
Contador Público Colegiado

Anexo 3: Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla - Piura, 2018
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS O CUESTIONARIO

Criterios	Deficiente				Regular				Buena Buena				Muy Buena Buena				Excelente	
	0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100	101 - 120	121 - 140	141 - 160	161 - 180	181 - 200	201 - 220	221 - 240	241 - 260	261 - 280	281 - 300	301 - 320	321 - 340	
FORMULACIÓN	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86
Formulado con un lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90
expresado en conductas observables																	x	
cuando al enfoque teórico usado en la investigación																x		
tiene una organización lógica de sus ítems																		x
aprende los aspectos esenciales en cantidad y calidad:																		x
cuando para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		x
cuando en aspectos teóricos-científicos de la investigación																x		
de la relación entre las variables e indicadores																	x	
cuando la estrategia responde a la formulación de la investigación																		x

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, los 15 días del mes de enero de Dos mil veinte.

Mgtr.: Primitivo Bruno Coveñas

DNI: 02649329

Anexo 3: Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla - Piura, 2018
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS O CUESTIONARIO

cuando para valorar las extensiones del tema de la investigación																			x		
ado en aspectos teóricos- tíficos de la investigación																		x			
de relación entre las variables e cadores Criterios		Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80						x	Ex 81
estrategia responde a la eración de la investigación																			x		
	0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86			
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90			
formulado con un lenguaje opiado																					
expresado en conductas ervables																		x			
cuado al enfoque teórico rdado en la investigación																		x			
te una organización lógica e sus ítems																			x		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, los 15 días del mes de enero de Dos mil veinte.

Dra.: Isidora C. Zapata Periche DNI: 02649327

**Anexo 3: Modernización administrativa y desempeño laboral en la
Municipalidad Distrital de Castilla - Piura, 2018**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS O
CUESTIONARIO**

Anexo 4: CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Primitivo Bruno Coveñas con DNI N° 02649329 Magister de profesión Economistas, desempeñándome actualmente como Docente de la Universidad San Pedro - Filial Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Las preguntas del cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Modernización Administrativa	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

X

Desempeño Laboral	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 15 días del mes de enero de Dos mil veinte

Mg° Primitivo Bruno Coveñas
Docente USP

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Isidora C. Zapata Periche con DNI N°02649327 Magister en Gerencia Gubernamental ANR/COP .REG CLAP 2450, de profesión Administradora de Empresas. desempeñándome actualmente como docente de la Universidad San Pedro – Filial Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Las preguntas del cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Modernización Administrativa	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

X

Desempeño Laboral	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 15 días del mes de enero de Dos mil veinte

 Dra. Isidora C. Zapata Periche
 Docente USP

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Isidora C. Zapata Periche con DNI N°02649327 Magister en Gerencia Gubernamental ANR/COP .REG CLAP 2450, de profesión Administradora de Empresas. desempeñándome actualmente como docente de la Universidad San Pedro – Filial Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Las preguntas del cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Modernización Administrativa	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

X

Desempeño Laboral	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 15 días del mes de enero de Dos mil veinte

Lidia M. Olaya Guerrero
Docente

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO – FILIAL PIURA
ESCUELA DE POSGRADO**

**ENCUESTA: A LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CASTILLA.**

OBJETIVO: Este cuestionario está destinado a recopilar información necesaria para la investigación, para la obtención del grado de Maestro en la Universidad San Pedro - Filial - Piura.

La investigación: **Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla - Piura, 2018**

Por lo que se solicita su colaboración en contestar la presente encuesta, asimismo se le agradece vuestro apoyo asimismo esta información tiene carácter confidencial y es con fines académicos.

INSTRUCCIONES: Lea pausadamente las preguntas y marque con una “X” la alternativa que usted crea conveniente de acuerdo a las alternativas siguientes:

Nunca (N) = 1
 Casi Nunca (CN) = 2
 Regularmente (R) = 3
 Casi Siempre (CS) = 4
 Siempre (S) = 5

Agradeciendo su colaboración, se solicita leer cuidadosamente cada pregunta y marque con una (x) su respuesta:

N°	Ítems	N	CN	R	CS.	S
		1	2	3	4	5
	Escala de puntuación					
	Dimensión Planificación					
1	1.-Se alcanza los objetivos en la Municipalidad Distrital de Castilla.					
2	2- Los directivos definen los lineamientos que rigen la institución.					
3	3.Percibe usted si los directivos, informan a la organización lo que se ser yo hacer					
4	4- Percibe usted en el nivel intermedio la guía y orientación para la coordinación de los medios utilizados en las actividades.					
5	5- En el nivel intermedio se cumple con los parámetros establecidos en la institución.					
6	6. Percibe Usted, sí las estrategias del personal del nivel intermedio conducen al alcance de los objetivos estratégicos.					
	VAN					

Xx

N°	Ítems	N	CN	R	CS.	S
		1	2	3	4	5
	Escala de puntuación					

	VIENEN					
7	7. Se percibe, la realización de las tareas que se ejecutan a diario logran los estándares establecidos.					
8	8. Se percibe, el personal operativo cumple los procedimientos y las reglas con exactitud para el logro de los objetivos.					
9	9 Percibe usted. el nivel operacional, contribuye a simplificar los procedimientos					
	Dimensión Estructura u organización					
10	10- Los procesos de selección de personal se basan normatividad vigente					
11	11- El personal demuestra valores y cumple con las normas sociales					
12	12- Diga Usted, si se utiliza la tecnología en realización de las tareas					
	Dimensión Ejecutiva o Dirección					
13	13 Percibe usted, el nivel ejecutivo coordina y armoniza los tareas y las refuerza					
14	14 Percibe usted si los ejecutivos, verifican el desarrollo de las actividades coherentes con la planificación					
15	15. Diga usted sí el liderazgo de los ejecutivos es el adecuado para el desarrollo eficiente de las capacidades de los trabajadores					
	Dimensión intervención					
16	16. Diga usted, si el nivel directivo corrige las desviaciones o errores y aplica las medidas correctivas para la mejora continua.					
17	17.Diga usted, si se perciben resultados positivos de la gestión de la Municipalidad					
18	18. Se percibe el cumplimiento del abastecimiento de bienes y servicios oportunamente para la atención de las demandas de la sociedad castellana.					
	DESEMPEÑO LABORAL					
	Dimensión: Eficiencia					
19	19. Percibe la realización correcta de las tareas					
20	20.Se percibe, los servidores salvaguardan los recursos					
21	21 El personal cumple con sus tareas y obligaciones					
22	22. Los Directivos resuelven los problemas presentados					
	Dimensión: Eficacia.					
23	23. Percibe sí los trabajadores hacen las tareas correctas en el momento oportuno					
24	24. Se percibe, los servidores optimizan la utilización los recursos					
25	25 El personal obtiene resultados con valor agregado					
26	26. Los Directivos alcanzan los objetivos planteados en la Municipalidad planteados en la Municipalidad.					

Anexo 5: CONFIABILIDAD

FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE:	Esgardo Gallo Manrique
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:	Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla - Piura, 2018.
1.3. ESCUELA :	Escuela de Posgrado
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:	<i>KR-20 kuder Richardson</i>
	<i>Alfa de Cronbach. (X)</i>
1.6. FECHA DE APLICACIÓN:	16.01.2020
1.7. MUESTRA APLICADA:	105

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0,903
Variable Modernización Administrativa	0,807
Variable Desempeño Laboral	0,858

Docente	Esgardo Gallo Manrique Contador Público Colegiado
---------	--

```

RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16
P17 P18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	105	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	105	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.-Se alcanza los objetivos en la Municipalidad Distrital de Castilla	38,73	50,697	,044	,818

2- Los directivos definen los lineamientos que rigen la institución	38,42	46,553	,402	,796
3. Percibe usted si los directivos, informan a la organización lo que se ser yo hacer	38,24	46,087	,485	,792
4- Percibe usted en el nivel intermedio la guía y orientación para la coordinación de los medios utilizados en las actividades	38,32	51,375	-,013	,821
5- En el nivel intermedio se cumple con los parámetros establecidos en la institución	39,03	45,605	,582	,787
6. Percibe Usted, si las estrategias del personal del nivel intermedio conducen al alcance de los objetivos estratégicos.	39,06	45,593	,580	,787
7. Se percibe, la realización de las tareas que se ejecutan a diario logran los estándares establecidos.	38,73	45,197	,541	,788
8. Se percibe, el personal operativo cumple los procedimientos y las reglas con exactitud para el logro de los objetivos. (PO)	38,98	47,903	,249	,807
9 Percibe usted. el nivel operacional, contribuye a simplificar los procedimientos	38,82	52,765	-,129	,829
10- Los procesos de selección de personal se basan normatividad vigente.	38,24	45,606	,533	,789
11- El personal demuestra valores y cumple con las normas sociales.	39,08	51,936	-,064	,825

12- Diga Usted, si se utiliza la tecnología en realización de las tareas	38,74	44,347	,626	,782
13 Percibe usted, el nivel ejecutivo coordina y armoniza los tareas y las refuerza	38,60	44,185	,621	,782
14 Percibe usted si los ejecutivos, verifican el desarrollo de las actividades coherentes con la planificación	38,90	48,241	,255	,805
15. Diga usted sí el liderazgo de los ejecutivos es el adecuado para el desarrollo eficiente de las capacidades de los trabajadores	38,24	45,914	,502	,791
16. Diga usted, si el nivel directivo corrige las desviaciones o errores y aplica las medidas correctivas para la mejora continua.	38,65	41,730	,888	,765
17.Diga usted, si se perciben resultados positivos de la gestión de la Municipalidad	38,89	46,795	,386	,797
18. Se percibe el cumplimiento del abastecimiento de bienes y servicios oportunamente para la atención de las demandas de la sociedad castellana.	38,85	42,130	,750	,772

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	8

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
19. Percibe la realización correcta de las tareas	15,33	17,821	,493	,852
20. Se percibe, los servidores salvaguardan los recursos	15,73	15,659	,802	,816
21 El personal cumple con sus tareas y obligaciones	16,24	17,779	,546	,847
22. Los Directivos resuelven los problemas presentados	15,97	18,547	,292	,879
23. Percibe sí los trabajadores hacen las tareas correctas en el momento oportuno	15,93	14,774	,868	,805
24. Se percibe, los servidores optimizan la utilización los recursos	15,83	16,143	,731	,825
25 El personal obtiene resultados con valor agregado	15,90	15,779	,799	,817
26. Los Directivos alcanzan los objetivos en la Municipalidad planteados en la Municipalidad.	15,59	19,148	,331	,867

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16
P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	105	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	105	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.-Se alcanza los objetivos en la Municipalidad Distrital de Castilla	56,81	132,636	,071	,907
2- Los directivos definen los lineamientos que rigen la institución	56,50	125,714	,437	,900

3. Percibe usted si los directivos, informan a la organización lo que se ser yo hacer	56,31	125,045	,512	,899
4- Percibe usted en el nivel intermedio la guía y orientación para la coordinación de los medios utilizados en las actividades	56,40	132,646	,072	,907
5- En el nivel intermedio se cumple con los parámetros establecidos en la institución	57,10	124,787	,573	,898
6. Percibe Usted, si las estrategias del personal del nivel intermedio conducen al alcance de los objetivos estratégicos.	57,13	124,117	,612	,897
7. Se percibe, la realización de las tareas que se ejecutan a diario logran los estándares establecidos.	56,81	123,213	,588	,897
8. Se percibe, el personal operativo cumple los procedimientos y las reglas con exactitud para el logro de los objetivos. (PO)	57,06	127,939	,285	,904
9 Percibe usted. el nivel operacional, contribuye a simplificar los procedimientos	56,90	136,806	-,141	,912
10- Los procesos de selección de personal se basan normatividad vigente.	56,31	124,179	,563	,898
11- El personal demuestra valores y cumple con las normas sociales.	57,15	135,650	-,085	,911
12- Diga Usted, si se utiliza la tecnología en realización de las tareas	56,82	122,361	,639	,896

13 Percibe usted, el nivel ejecutivo coordina y armoniza los tareas y las refuerza	56,68	121,913	,645	,896
14 Percibe usted si los ejecutivos, verifican el desarrollo de las actividades coherentes con la planificación	56,98	128,500	,290	,903
15. Diga usted sí el liderazgo de los ejecutivos es el adecuado para el desarrollo eficiente de las capacidades de los trabajadores	56,31	124,160	,564	,898
16. Diga usted, si el nivel directivo corrige las desviaciones o errores y aplica las medidas correctivas para la mejora continua.	56,72	117,894	,898	,891
17.Diga usted, si se perciben resultados positivos de la gestión de la Municipalidad	56,96	126,191	,416	,901
18. Se percibe el cumplimiento del abastecimiento de bienes y servicios oportunamente para la atención de las demandas de la sociedad castellana.	56,92	117,994	,796	,892
19. Percibe la realización correcta de las tareas	56,30	124,368	,554	,898
20.Se percibe, los servidores salvaguardan los recursos	56,70	118,902	,821	,892
21 El personal cumple con sus tareas y obligaciones	57,21	123,898	,626	,897
22. Los Directivos resuelven los problemas presentados	56,94	127,843	,288	,904

23. Percibe sí los trabajadores hacen las tareas correctas en el momento oportuno	56,90	116,164	,898	,890
24. Se percibe, los servidores optimizan la utilización los recursos	56,80	119,335	,809	,892
25 El personal obtiene resultados con valor agregado	56,88	118,571	,858	,891
26. Los Directivos alcanzan los objetivos en la Municipalidad planteados en la Municipalidad.	56,56	129,287	,304	,902

x X

*BASE DE DATOS 2AA.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

15: P16 2

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	D_L	D	
1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16		
2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	1	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	15	
3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23		
4	4	1	2	4	3	2	2	2	1	3	4	2	3	3	1	4	3	2	3	4	3	2	1	3	3	3	2	21		
5	5	3	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	18		
6	6	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	1	1	2	2	2	3	17		
7	7	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	14		
8	8	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	11		
9	9	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	1	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	29		
10	10	2	2	2	4	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	19		
11	11	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	15		
12	12	2	3	2	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	15		
13	13	4	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23		
14	14	1	2	4	3	2	2	2	1	3	4	2	3	1	1	4	3	2	3	4	3	2	1	3	3	2	2	20		
15	15	3	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	1	2	17		
16	16	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	3	18		
17	17	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	4	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	14		
18	18	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	11		
19	19	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	1	4	1	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	29		
20	20	2	2	2	4	1	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	4	19		
21	21	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	16		
22	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics

X

*BASE DE DATOS 2AA.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

15 : P16 2

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	D_Lab	D_Lab1	
22	22	2	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	14	2	
23	23	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	
24	24	1	2	4	3	2	2	2	3	3	4	2	1	3	3	3	4	2	1	4	1	1	1	3	3	1	2	16	2	
25	25	3	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	
26	26	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	3	17	2
27	27	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	14	2	
28	28	2	2	2	3	1	1	1	4	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	11	1	
29	29	2	4	4	3	3	3	3	3	2	1	1	1	4	2	1	4	3	4	4	4	3	3	4	1	2	3	24	2	
30	30	2	2	2	4	1	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	4	2	2	1	4	17	2	
31	31	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2	
32	32	2	3	2	3	3	2	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	
33	33	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	1	3	21	2	
34	34	1	2	4	3	2	2	2	1	1	4	2	2	3	1	4	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	19	2	
35	35	3	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	1	17	2	
36	36	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	3	18	2	
37	37	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	14	2	
38	38	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	11	1	
39	39	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	27	3	
40	40	2	2	2	4	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	20	2	
41	41	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	
42	42	2	3	2	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	14	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics P

X

*BASE DE DATOS 2AA.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

15 : P16 2

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	D_L	ab	b
43	43	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2	
44	44	1	2	4	3	2	2	2	1	3	4	2	3	3	1	4	3	2	3	4	3	2	1	1	3	3	2	19	2	
45	45	3	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	17	2	
46	46	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	1	2	2	4	2	3	20	2	
47	47	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	13	2	
48	48	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	11	1	
49	49	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	3	27	3	
50	50	2	2	2	4	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	4	19	2	
51	51	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	14	2	
52	52	2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	
53	53	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	
54	54	1	2	4	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	1	4	3	2	3	4	3	2	1	3	1	3	2	19	2	
55	55	3	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2	
56	56	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	1	1	2	2	3	17	2		
57	57	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	16	2	
58	58	1	2	2	3	1	1	1	3	4	2	2	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	11	1	
59	59	2	4	4	3	3	3	3	2	2	4	1	3	2	2	4	4	3	4	1	2	3	3	4	2	4	3	22	2	
60	60	2	2	2	4	1	2	3	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	21	2	
61	61	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	4	4	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	4	2	2	15	2	
62	62	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	
63	63	4	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	
64	64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics

Escribe aquí para buscar

X



15 : P16 2

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	D_L ab
61	61	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	4	4	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	4	2	2	15
62	62	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	15
63	63	4	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23
64	64	1	2	4	3	2	2	2	1	3	4	2	3	3	1	4	3	2	3	4	3	2	1	3	3	3	2	21
65	65	3	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	18
66	66	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	3	18
67	67	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	14
68	68	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	11
69	69	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	29
70	70	2	2	2	1	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	20
71	71	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16
72	72	2	1	2	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16
73	73	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	23
74	74	1	2	4	3	2	2	2	1	3	4	2	3	3	1	4	3	2	3	4	3	2	1	3	3	3	2	21
75	75	3	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	18
76	76	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	3	18
77	77	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	14
78	78	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	11
79	79	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	29
80	80	2	2	2	4	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	20
81	81	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16
82	82	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16

Vista de datos Vista de variables



X



15 : P16 2

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	D_L	D
79	79	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	29	
80	80	2	2	2	4	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	20	
81	81	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	
82	82	2	3	2	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	
83	83	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	
84	84	2	2	4	3	2	2	1	1	3	4	2	3	3	1	4	3	2	3	4	3	2	1	3	3	3	2	21	
85	85	3	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	18	
86	86	1	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	3	18	
87	87	3	4	3	2	1	1	1	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	2	14	
88	88	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	11	
89	89	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	1	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	29	
90	90	2	4	2	4	3	3	1	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	20	
91	91	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	
92	92	2	4	3	1	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	
93	93	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	
94	94	1	3	4	3	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	4	3	2	3	4	3	2	1	3	3	3	2	21	
95	95	3	2	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	18	
96	96	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	3	18	
97	97	3	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	14	
98	98	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	11	
99	99	2	4	1	3	3	3	3	3	2	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	29	
100	100	2	2	2	4	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	20	

Vista de datos Vista de variables

X

*BASE DE DATOS 2AA.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

15: P16 2

	ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	D_L	D_b
94	94	1	3	4	3	3	2	2	1	3	1	3	1	3	1	4	3	2	3	4	3	2	1	3	3	3	2	21	2
95	95	3	2	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	18	2
96	96	2	3	3	3	2	1	3	1	3	3	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	3	18	2
97	97	3	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	14	2
98	98	1	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	11	1
99	99	2	4	1	3	3	3	3	3	2	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	29	3
100	100	2	2	2	4	1	2	1	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	20	2
101	101	1	3	3	3	2	1	3	1	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	3	18	2
102	102	3	2	3	2	1	1	1	2	3	3	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	14	2
103	103	1	3	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	11	1
104	104	1	4	2	3	3	3	3	3	2	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	29	3
105	105	1	2	2	4	1	2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	17	2
106																													
107																													
108																													
109																													
110																													
111																													
112																													
113																													
114																													

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics

X

*BASE DE DATOS 2AA.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

8:

	P25	P26	D_Lab	D_Lab1	M_Ad	M_Ad1	Prog	Prog1	Estructura	Estructura1	Ejecutivo	Ejecutivo1	Intención	Intención1	Eficiencia	Eficiencia...	Eficacia	Eficacia1	var
1	1	2	11	1	26	1	15	1	4	1	4	1	3	1	6	1	5	1	
2	1	2	11	1	26	1	15	1	4	1	4	1	3	1	6	1	5	1	
3	1	2	11	1	31	2	18	2	6	2	4	1	3	1	6	1	5	1	
4	1	2	11	1	26	1	15	1	4	1	4	1	3	1	6	1	5	1	
5	2	2	13	2	36	2	18	2	6	2	6	2	6	2	7	2	6	1	
6	1	2	11	1	26	1	15	1	4	1	4	1	3	1	6	1	5	1	
7	1	2	11	1	33	2	18	2	5	1	7	2	3	1	6	1	5	1	
8	1	2	11	1	26	1	15	1	4	1	4	1	3	1	6	1	5	1	
9	1	2	11	1	26	1	15	1	4	1	4	1	3	1	6	1	5	1	
10	1	2	11	1	26	1	15	1	4	1	4	1	3	1	6	1	5	1	
11	1	2	11	1	26	1	15	1	4	1	4	1	3	1	6	1	5	1	
12	1	2	11	1	25	1	14	1	4	1	4	1	3	1	6	1	5	1	
13	2	2	16	2	40	2	20	2	7	2	7	2	6	2	8	2	8	2	
14	2	2	15	2	41	2	20	2	9	2	6	2	6	2	7	2	8	2	
15	3	3	23	2	49	2	24	2	8	2	9	2	8	2	11	2	12	2	
16	3	2	21	2	45	2	20	2	9	2	8	2	8	2	10	2	11	2	
17	2	2	18	2	40	2	18	2	7	2	7	2	8	2	10	2	8	2	
18	2	3	17	2	40	2	21	2	6	2	9	2	4	1	8	2	9	2	
19	2	2	14	2	36	2	18	2	6	2	6	2	6	2	7	2	7	2	
20	2	4	19	2	40	2	20	2	7	2	7	2	6	2	9	2	10	2	
21	1	2	15	2	39	2	20	2	7	2	6	2	6	2	8	2	7	2	
22	1	2	15	2	39	2	20	2	7	2	6	2	6	2	8	2	7	2	

Vista de datos Vista de variables

Escribe aquí para buscar

X

*BASE DE DATOS 2AA.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

B :

	P25	P26	D_Lab	D_Lab1	M_Ad	M_Ad1	Prog	Prog1	Estructura	Estructura1	Ejecutivo	Ejecutivo1	Intención	Intención1	Eficiencia	Eficiencia...	Eficacia	Eficacia1	var
21	1	2	15	2	39	2	20	2	7	2	6	2	6	2	8	2	7	2	
22	1	2	15	2	39	2	20	2	7	2	6	2	6	2	8	2	7	2	
23	3	3	23	2	48	2	23	2	8	2	9	2	8	2	11	2	12	2	
24	2	2	20	2	43	2	20	2	9	2	6	2	8	2	10	2	10	2	
25	1	2	17	2	40	2	18	2	7	2	7	2	8	2	10	2	7	2	
26	2	3	18	2	40	2	21	2	6	2	9	2	4	1	9	2	9	2	
27	2	2	14	2	39	2	18	2	9	2	6	2	6	2	7	2	7	2	
28	2	4	19	2	43	2	23	2	7	2	7	2	6	2	9	2	10	2	
29	2	2	16	2	40	2	20	2	8	2	7	2	5	1	8	2	8	2	
30	2	2	14	2	44	2	26	2	7	2	6	2	5	1	6	1	8	2	
31	3	3	23	2	48	2	24	2	6	2	10	2	8	2	11	2	12	2	
32	1	2	16	2	45	2	22	2	7	2	9	2	7	2	7	2	9	2	
33	2	2	18	2	40	2	18	2	7	2	7	2	8	2	10	2	8	2	
34	2	3	17	2	39	2	21	2	7	2	7	2	4	1	8	2	9	2	
35	2	2	14	2	40	2	19	2	9	2	6	2	6	2	7	2	7	2	
36	2	3	24	2	48	2	27	2	3	1	7	2	11	3	14	3	10	2	
37	1	4	17	2	41	2	20	2	7	2	8	2	6	2	8	2	9	2	
38	2	2	15	2	41	2	20	2	8	2	7	2	6	2	7	2	8	2	
39	2	2	15	2	39	2	23	2	4	1	6	2	6	2	7	2	8	2	
40	1	3	21	2	47	2	24	2	8	2	9	2	6	2	11	2	10	2	
41	2	2	19	2	41	2	18	2	8	2	8	2	7	2	9	2	10	2	
42	2	2	17	2	40	2	18	2	7	2	7	2	8	2	10	2	7	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM S

Escribe aquí para buscar

X

*BASE DE DATOS 2AA.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

B :

	P25	P26	D_Lab	D_Lab1	M_Ad	M_Ad1	Prog	Prog1	Estructura	Estructura1	Ejecutivo	Ejecutivo1	Intención	Intención1	Eficiencia	Eficiencia...	Eficacia	Eficacia1	var
41	2	2	19	2	41	2	18	2	8	2	8	2	7	2	9	2	10	2	
42	2	1	17	2	40	2	18	2	7	2	7	2	8	2	10	2	7	2	
43	2	3	18	2	40	2	21	2	6	2	9	2	4	1	9	2	9	2	
44	2	2	14	2	36	2	18	2	6	2	6	2	6	2	7	2	7	2	
45	4	1	27	3	57	2	27	2	9	2	10	2	11	3	14	3	13	2	
46	2	4	20	2	40	2	20	2	7	2	7	2	6	2	10	2	10	2	
47	2	2	16	2	40	2	20	2	7	2	7	2	6	2	8	2	8	2	
48	2	2	14	2	39	2	20	2	7	2	6	2	6	2	7	2	7	2	
49	3	3	23	2	49	2	24	2	8	2	9	2	8	2	11	2	12	2	
50	3	2	19	2	45	2	20	2	9	2	8	2	8	2	10	2	9	2	
51	1	2	17	2	40	2	18	2	7	2	7	2	8	2	10	2	7	2	
52	2	3	20	2	41	2	22	2	6	2	9	2	4	1	9	2	11	2	
53	2	4	19	2	40	2	20	2	7	2	7	2	6	2	10	2	9	2	
54	2	2	14	2	40	2	20	2	7	2	7	2	6	2	7	2	7	2	
55	2	2	16	2	41	2	22	2	7	2	6	2	6	2	8	2	8	2	
56	3	3	23	2	49	2	24	2	8	2	9	2	8	2	11	2	12	2	
57	3	2	19	2	46	2	21	2	9	2	8	2	8	2	10	2	9	2	
58	2	2	18	2	40	2	18	2	7	2	7	2	8	2	10	2	8	2	
59	2	3	17	2	40	2	21	2	6	2	9	2	4	1	8	2	9	2	
60	2	2	16	2	39	2	20	2	7	2	6	2	6	2	9	2	7	2	
61	4	3	22	2	53	2	26	2	8	2	8	2	11	3	9	2	13	2	
62	2	1	24	2	38	2	24	2	7	2	6	2	7	2	11	2	10	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM S

Escribe aquí para buscar

X

*BASE DE DATOS 2AA.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

8:

	P25	P26	D_Lab	D_Lab1	M_Ad	M_Ad1	Prog	Prog1	Estructura	Estructura1	Ejecutivo	Ejecutivo1	Intervención	Intervención1	Eficiencia	Eficiencia...	Eficacia	Eficacia1	var
61	4	3	22	2	53	2	26	2	8	2	8	2	11	3	9	2	13	2	
62	2	4	21	2	39	2	21	2	5	1	6	2	7	2	11	2	10	2	
63	2	2	15	2	40	2	19	2	9	2	6	2	6	2	6	1	9	2	
64	2	2	15	2	42	2	21	2	8	2	6	2	7	2	7	2	8	2	
65	3	3	23	2	47	2	22	2	8	2	9	2	8	2	11	2	12	2	
66	3	2	21	2	45	2	20	2	9	2	8	2	8	2	10	2	11	2	
67	2	2	18	2	40	2	18	2	7	2	7	2	8	2	10	2	8	2	
68	2	3	18	2	40	2	21	2	6	2	9	2	4	1	9	2	9	2	
69	2	2	14	2	36	2	18	2	6	2	6	2	6	2	7	2	7	2	
70	2	4	20	2	37	2	17	2	7	2	7	2	6	2	10	2	10	2	
71	2	2	16	2	40	2	20	2	7	2	7	2	6	2	8	2	8	2	
72	2	2	16	2	38	2	19	2	7	2	6	2	6	2	8	2	8	2	
73	3	3	23	2	49	2	24	2	8	2	9	2	8	2	11	2	12	2	
74	3	2	21	2	45	2	20	2	9	2	8	2	8	2	10	2	11	2	
75	2	2	18	2	40	2	18	2	7	2	7	2	8	2	10	2	8	2	
76	2	3	18	2	40	2	21	2	6	2	9	2	4	1	9	2	9	2	
77	2	2	14	2	36	2	18	2	6	2	6	2	6	2	7	2	7	2	
78	2	4	20	2	40	2	20	2	7	2	7	2	6	2	10	2	10	2	
79	2	2	16	2	41	2	21	2	7	2	7	2	6	2	8	2	8	2	
80	2	2	16	2	39	2	20	2	7	2	6	2	6	2	8	2	8	2	
81	3	3	23	2	47	2	24	2	6	2	9	2	8	2	11	2	12	2	
82	2	2	14	2	36	2	18	2	6	2	6	2	6	2	7	2	7	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM S

Escribe aquí para buscar

X

*BASE DE DATOS 2AA.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

B :

	P25	P26	D_Lab	D_Lab1	M_Ad	M_Ad1	Prog	Prog1	Estructura	Estructura1	Ejecutivo	Ejecutivo1	Intención	Intención1	Eficiencia	Eficiencia...	Eficacia	Eficacia1	var
81	3	3	23	2	47	2	24	2	6	2	9	2	8	2	11	2	12	2	
82	3	2	21	2	45	2	20	2	9	2	8	2	8	2	10	2	11	2	
83	2	2	18	2	40	2	18	2	7	2	7	2	8	2	10	2	8	2	
84	2	3	18	2	39	2	20	2	6	2	9	2	4	1	9	2	9	2	
85	2	2	14	2	37	2	19	2	6	2	6	2	6	2	7	2	7	2	
86	2	4	20	2	43	2	23	2	7	2	7	2	6	2	10	2	10	2	
87	2	2	16	2	40	2	20	2	7	2	7	2	6	2	8	2	8	2	
88	2	2	16	2	39	2	20	2	7	2	6	2	6	2	8	2	8	2	
89	3	3	23	2	49	2	25	2	7	2	9	2	8	2	11	2	12	2	
90	3	2	21	2	43	2	22	2	5	1	8	2	8	2	10	2	11	2	
91	2	2	18	2	41	2	19	2	7	2	7	2	8	2	10	2	8	2	
92	2	3	18	2	40	2	21	2	6	2	9	2	4	1	9	2	9	2	
93	2	2	14	2	33	2	17	2	4	1	6	2	6	2	7	2	7	2	
94	2	4	20	2	38	2	18	2	7	2	7	2	6	2	10	2	10	2	
95	2	3	18	2	37	2	18	2	6	2	9	2	4	1	9	2	9	2	
96	2	2	14	2	36	2	18	2	6	2	6	2	6	2	7	2	7	2	
97	2	4	17	2	35	2	19	2	5	1	5	1	6	2	7	2	10	2	
98	4	3	29	3	55	2	27	2	9	2	8	2	11	3	14	3	15	3	
99	4	3	29	3	54	2	27	2	9	2	7	2	11	3	14	3	15	3	
100	4	3	27	3	57	2	27	2	9	2	10	2	11	3	12	2	15	3	
101	4	3	29	3	57	2	27	2	9	2	10	2	11	3	14	3	15	3	
102	4	3	29	3	57	2	27	2	9	2	10	2	11	3	14	3	15	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM S

Escribe aquí para buscar

X



8 :

	P25	P26	D_Lab	D_Lab1	M_Ad m	M_Ad m1	Prog	Prog1	Estruc tura	Estruc tura 1	Ejecu tivo	Ejecu tivo 1	Inteven ción	Interven ción1	Eficiencia	Eficienc...	Eficacia	Eficacia1	var
96	2	2	14	2	36	2	18	2	6	2	6	2	6	2	7	2	7	2	
97	2	4	17	2	35	2	19	2	5	1	5	1	6	2	7	2	10	2	
98	4	3	29	3	55	2	27	2	9	2	8	2	11	3	14	3	15	3	
99	4	3	29	3	54	2	27	2	9	2	7	2	11	3	14	3	15	3	
100	4	3	27	3	57	2	27	2	9	2	10	2	11	3	12	2	15	3	
101	4	3	29	3	57	2	27	2	9	2	10	2	11	3	14	3	15	3	
102	4	3	29	3	57	2	27	2	9	2	10	2	11	3	14	3	15	3	
103	4	3	29	3	55	2	27	2	7	2	10	2	11	3	14	3	15	3	
104	4	3	29	3	54	2	24	2	9	2	10	2	11	3	14	3	15	3	
105	4	3	29	3	54	2	24	2	9	2	10	2	11	3	14	3	15	3	
106																			
107																			
108																			
109																			
110																			
111																			
112																			
113																			
114																			
115																			
116																			
117																			

Vista de datos Vista de variables

Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO – FILIAL PIURA
ESCUELA DE POSGRADO
ENCUESTA: A LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CASTILLA.**

OBJETIVO: Este cuestionario está destinado a recopilar información necesaria para la investigación, para la obtención del grado de Maestro en la Universidad San Pedro - Filial - Piura.

La investigación: **Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla - Piura, 2018**

Por lo que se solicita su colaboración en contestar la presente encuesta, asimismo se le agradece vuestro apoyo asimismo esta información tiene carácter confidencial y es con fines académicos.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una "X" la alternativa que usted crea conveniente de acuerdo a las alternativas siguientes:

Nunca (N)	=	1
Casi Nunca (CN)	=	2
Regularmente (R)	=	3
Casi Siempre (CS)	=	4
Siempre (S)	=	5

Agradeciendo su colaboración, se solicita leer cuidadosamente cada pregunta y marque con una (x) su respuesta:

N°	Items	Escala de puntuación				
		N	CN	R	CS	S
		2	3	4		
Dimensión Planificación						
1	1.-Se alcanza los objetivos en la Municipalidad Distrital de Castilla.			X		
2	2.- Los directivos definen los lineamientos que rigen la institución.			X		
3	3.Percibe usted si los directivos, informan a la organización lo que se se va hacer		X			
4	4- Percibe usted en el nivel intermedio la guía y orientación para la coordinación de los medios utilizados en las actividades.			X		
5	5- En el nivel intermedio se cumple con los parámetros establecidos en la institución.			X		
6	6. Percibe Usted, si las estrategias del personal del nivel intermedio conducen al alcance de los objetivos estratégicos.		X			
	VAN					

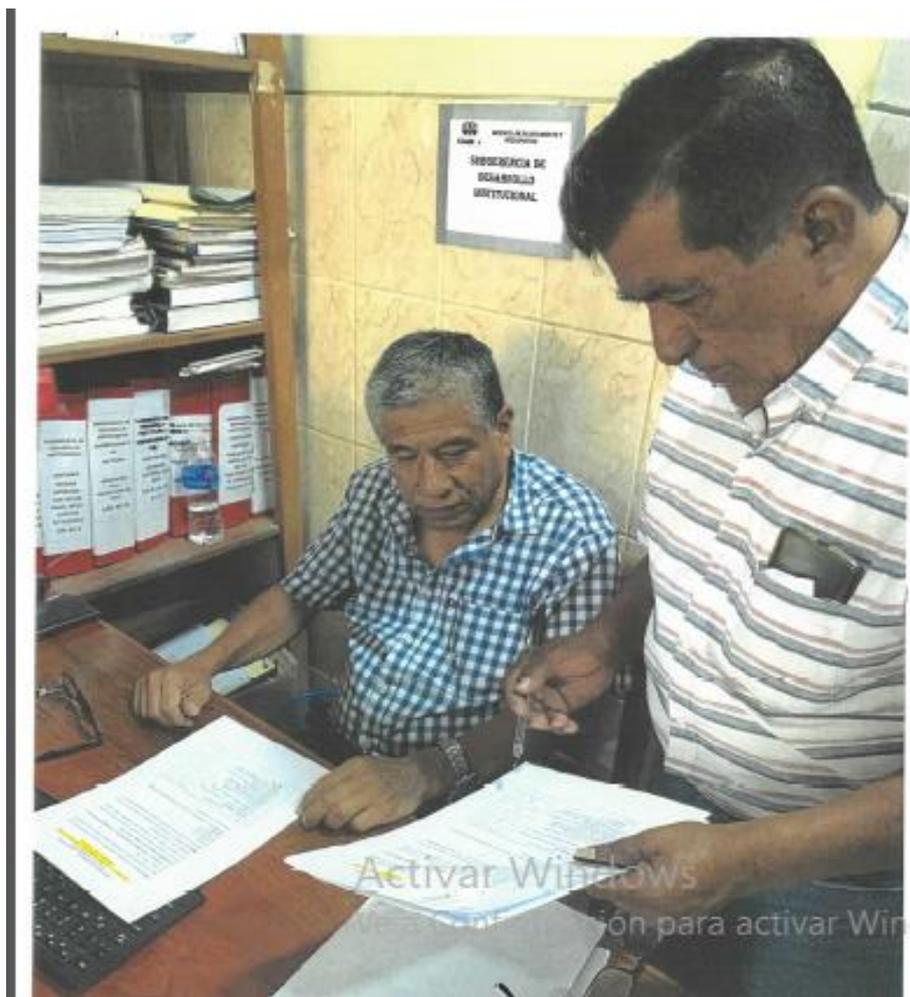
Nº	Ítems	Escala de puntuación				
		N	CN	R	CS	S
		2	3	4		
VIENEN						
7	7. Se percibe, la realización de las tareas que se ejecutan a diario según los estándares establecidos.		X			
8	8. Se percibe, el personal operativo cumple los procedimientos y las reglas con exactitud para el logro de los objetivos.			X		
9	9. Percibe usted, el nivel operacional, contribuye a simplificar los procedimientos.		X			
Dimensión Estructura u organización						
10	10- Los procesos de selección de personal se basan en normatividad vigente			X		
11	11- El personal demuestra valores y cumple con las normas sociales				X	
12	12- Diga Usted, si se utiliza la tecnología en realización de las tareas		X			
Dimensión Ejecutiva o Dirección						
13	13. Percibe usted, el nivel ejecutivo coordina y armoniza las tareas y las refuerza			X		
14	14. Percibe usted si los ejecutivos, verifican el desarrollo de las actividades coherentes con la planificación		X			
15	15. Diga usted si el liderazgo de los ejecutivos es el adecuado para el desarrollo eficiente de las capacidades de los trabajadores		X			
Dimensión control						
16	16. Diga usted, si el nivel directivo corrige las desviaciones o errores y aplica las medidas correctivas para la mejora continua.		X			
17	17. Diga usted, si se perciben resultados positivos de la gestión de la Municipalidad			X		
18	18. Se percibe el cumplimiento del abastecimiento de bienes y servicios oportunamente para la atención de las demandas de la sociedad castellana.			X		
DESEMPEÑO LABORAL.						
Dimensión: Eficiencia						
19	19. Percibe la realización correcta de las tareas			X		
20	20. Se percibe, los servidores salvaguardan los recursos			X		
21	21. El personal cumple con sus tareas y obligaciones			X		
22	22. Los Directivos resuelven los problemas presentados		X			
Dimensión: Eficacia						
23	23. Percibe si los trabajadores hacen las tareas correctas en el momento oportuno		X			
24	24. Se percibe, los servidores optimizan la utilización los recursos			X		
25	25. El personal obtiene resultados con valor agregado			X		
26	26. Los Directivos alcanzan los objetivos planteados en la Municipalidad planteados en la Municipalidad.			X		



Recogida de Datos a servidor de la Municipalidad Distrital de Castilla.



Recogida de Datos a servidora de la Municipalidad Distrital de Castilla.



Recogida de Datos a servidor de la Municipalidad Distrital de Castilla.

