

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION**



**Modernización administrativa y desempeño laboral en la**  
**Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022**

**Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en**  
**Administración**

**Autora:**

**Samaniego Gonzales, Maria Florinda**  
**CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9306-9853**

**Asesor:**

**MSC. Santos Diaz, Pablo Arnulfo**  
**CÓDIGO ORCID: 0000-0002-8606-3146**

**Piura – Perú**

**2022**

## Índice General

Índice General .....	ii
Índice de Tablas .....	iii
Índice de Figuras .....	v
Palabras Clave .....	vi
Título .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	viii
Introducción .....	ix
Metodología .....	21
Técnicas E Instrumentos De Investigación .....	23
Procesamiento Y Análisis De La Información .....	25
Resultados .....	26
Análisis y Discusión .....	35
Conclusiones y Recomendaciones .....	38
Referencias Bibliográficas .....	40
Anexos y apendices .....	45

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1	
Programación en la Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022	26
Estructura organizacional en la Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022	27
<b><i>Tabla 2</i></b>	
Detalle de la intervención y su acontecimiento en la Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022	28
<b><i>Tabla 3</i></b>	
Puntualizar la relación ejecutiva en el desempeño labora en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022	29

<b>Tabla 4</b>	Desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022	30
<i>Tabla 5</i>		
Tabla 6	Modernización administrativa en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022	31
Tabla 7	Desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022	32
Tabla 8	Relación de las variables Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022	33
Tabla 9	Comprobación de la hipótesis	34

## Índice de Figuras

		Pág.
Figura 1	Figura 1: <b>Programación</b>	59
Figura 2	Figura 2: <b>Estructura organizacional</b>	60
Figura 3	Figura 3: <b>Intervención y acontecimiento</b>	61
Figura 4	Figura 4: <b>Relación ejecutiva</b>	62
Figura 5	Figura 5: <b>Desempeño laboral</b>	63
Figura 6	Figura 6: <b>Modernización administrativa</b>	64
Figura 7	Figura 7: <b>Desempeño laboral General</b>	65
Figura 8	Figura 8: Relación de las variables; modernización administrativa y <b>desempeño laboral</b>	66
Figura 9	Figura 9: <b>Comprobación de hipótesis</b>	67

### Palabras Clave

Tema	Modernización administrativa y desempeño laboral
Especialidad	Gestión Publica

### Línea De Investigación

Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía, Negocios
Disciplina	Negocios, Administración
Línea de investigación	Administración

## Constancia de originalidad



### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

#### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022**" del (a) estudiante: **SAMANIEGO GONZALES MARIA FLORINDA**, identificado(a) con Código N° 2512200294, se ha verificado un porcentaje de similitud del **26%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 07 de abril de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

Modernización administrativa y desempeño laboral en la  
Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022

## Resumen

La investigación tuvo como propósito analizar la relación de la modernización administrativa con el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022. El tipo de investigación fue descriptivo, el enfoque fue cuantitativo. El diseño del estudio, fue no experimental. El objetivo general se tuvo que al analizar la relación de la modernización administrativa con el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla 2022, este se da a veces con el 38%. Los objetivos específicos se encontraron que la programación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura 2022; al identificar el episodio de la estructura organizacional con el desempeño laboral, al detallar la intervención y su acontecimiento en el desempeño laboral y al identificar la relación ejecutiva en el desempeño laboral, se encontró que estos objetivos se presentan a veces, con los siguientes valores; 64%; 52%, 43% y 50% respectivamente. Se concluyo que la modernización de la gestión afecta significativamente el desempeño laboral en el Distrito de Castilla 2022. Se muestra la relación entre la modernización de la gestión y el efecto en el desempeño. Distrito de Castilla,  $r= 0,185$ , se clasifico como moderadamente positivo y muy significativo con  $p = 0,065$ .

## Abstract

The purpose of the research was to analyze the relationship between administrative modernization and job performance in the District Municipality of Castilla - Piura, 2022. The type of research was descriptive, the approach was quantitative. The design of the study was non-experimental. The general objective was to analyze the relationship between administrative modernization and job performance in the District Municipality of Castilla 2022, this occurs sometimes with 38%. The specific objectives were found that programming with job performance in the District Municipality of Castilla in Piura 2022; when identifying the episode of the organizational structure with job performance, when detailing the intervention and its occurrence in job performance and when identifying the executive relationship in job performance, it was found that these objectives are sometimes presented, with the following values; 64%; 52%, 43% and 50% respectively. It was concluded that management modernization significantly affects job performance in the Castilla District 2022. The relationship between management modernization and the effect on performance is shown. Castilla District,  $r= 0.185$ , was classified as moderately positive and highly significant with  $p = 0.065$ .

## Introducción

Para referencias internacionales, en este estudio se considera Santacruz C; (2020) en su trabajo de investigación Propuesta para mejorar el proceso de evaluación del desempeño de los funcionarios del SENA Regional Cauca, presentado por la Maestría en Administración de Empresas - MBA de la Facultad de Administración, Economía y Finanzas de la Universidad EAN, con el objetivo general de diseñar una propuesta de intervención enfocada al mejoramiento del SENA Regional Cauca, entidad del sector público ubicada en la ciudad de Popayán - el proceso de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos. Esta investigación tuvo un enfoque de métodos mixtos, de alcance descriptivo, la investigación realizada se apoyó en técnicas de recolección de identidad como encuesta, entrevista y revisión de documentos. o La población estuvo conformada por doscientos treinta y un (231) funcionarios públicos de la región del Cauca y una muestra de 144 personas de toda la región. La evaluación del desempeño es vista como una herramienta de gestión objetiva y de largo plazo que debe cumplir dos funciones principales, una es evaluar la contribución del individuo y la otra es evaluar el desempeño del individuo. Esto debilita el logro de los objetivos de las mencionadas contribuciones y actividades y permite medir la eficiencia de las instituciones. Los resultados obtenidos en este estudio tienen como finalidad mejorar la capacidad de trabajo de las instituciones y cumplir con las tareas institucionales, dado que los objetivos de la herramienta se han logrado parcialmente y su implementación se limita a aportes y actividades válidas, se puede concluir que la contribución es muy pequeña Si bien el desempeño de la función del gerente es consensuado, en su mayoría está estandarizado y basado en un conjunto de responsabilidades que no tienen en cuenta el contexto real o estratégico de la unidad; también el proceso general y los resultados. Se implementa como una obligación y requisito legal, no como una oportunidad de mejora continua. Además, el proceso de evaluación del desempeño se

encuentra fragmentado por la planificación estratégica de la organización y la falta de herramientas de medición adecuadas. Con base en los resultados alcanzados y el desempeño de la propia organización, se mide tanto la contribución del individuo como el impacto en la misión de la organización.

Ziyadin et al., (2020) “Modernización del Sistema Digital de la Administración Pública” buscó solicitar privilegios para modernizar el sistema digital de la administración pública, evaluando constantemente a dicho gobierno y reconociendo obstáculos importantes. Es un estudio cualitativo, observacional, técnicas de encuesta y entrevista, instrumento cuestionario, exploratorio, descriptivo, correlacional. Los autores de este artículo concluyen que la modernización digital del sistema de administración pública pone en peligro el desarrollo de metodologías de análisis y evaluación para la expansión de los programas y sistemas de gobierno.

Díaz G; (2019) presentó su tesis doctoral “Actividad Cultural Organizacional de las Escuelas Secundarias de Bochil y Jitotol, Chiapas, México” a la Universidad de Montemorelos como realización parcial de la Maestría en Recursos Humanos, y el objetivo general es investigar cómo funciona la organización. Cultura autopercebida de los trabajadores de escuelas secundarias de los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, transversal y explicativo. Había 127 empleados, 95 empleados fueron incluidos en la muestra. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: el primero midió la calidad de la cultura organizacional con 15 puntos y el segundo midió la eficiencia de la fuerza laboral con 20 puntos. Con base en las técnicas estadísticas y el conjunto básico, se concluyó que cuanto mejor es el nivel de cultura organizacional, mejor es el desempeño en comparación con el grado de cultura organizacional, se encontró que los empleados comprenden regularmente la cultura organizacional y ahí vas Los socios se sienten más integrados a la empresa y menos cuando presentan algo inusual porque sienten miedo y desconfianza. En cuanto al nivel de eficiencia laboral, se estableció que los empleados

consideran que el resultado del trabajo es bueno y muy bueno. 20 compañeros de trabajo reportan mejores resultados cuando cuidan sus espacios de trabajo y herramientas, y menos cuando piden consejo a sus colegas sobre cómo resolver un problema raro.

Ramírez; (2019) en su artículo científico La gestión administrativa y su impacto en el desarrollo institucional en los gobiernos municipales de Babahoyo, Ecuador: realidades y perspectivas Ecuador. Su objetivo era aclarar la relación entre la gobernabilidad y el desarrollo institucional. Estudios Básicos en Diseño No Experimental. Estaba formado por 11 funcionarios. Se utilizó un cuestionario como herramienta de recolección de datos. Los resultados mostraron que la administración no está suficientemente implementada, es en promedio 41,66%, y además los residentes no participan en las actividades de los municipios. Conclusiones: El liderazgo se relaciona negativamente con el desarrollo institucional ya que la significancia fue de 0,000 y el coeficiente alcanzó el 55 por ciento.

Solís e Hidalgo (2019) en su artículo científico La gestión administrativa y su impacto en la sostenibilidad financiera del sector manufacturero de las PYMES en Manabí, Ecuador. El objetivo fue determinar el nivel de asociación de las principales variables de investigación. Metodología aplicada con un diseño no experimental. Incluye 123 organizaciones. Se utilizó un cuestionario para recoger los datos de la investigación. En base a los resultados se concluyó que la gestión administrativa no se desarrolla adecuadamente en las organizaciones ya que se encuentra en la tendencia normal del 67 por ciento. Conclusiones: La relación entre liderazgo gerencial y sustentabilidad financiera es significativa a un nivel de significancia de 0.00 y un coeficiente de Rho Spearman de 0.662. La dimensión gestión financiera, gestión de recursos humanos, gestión de control se relaciona con la relación con una significancia de 0.000 y la correlación está representada por 0.339, 0.521 y 0.591.

Morales et al. (2019), con el objetivo de conocer los paradigmas que

ahora enfrentan en el mercado chileno, se utilizó una metodología cuantitativa, no experimental, aplicando instrumentos como un cuestionario a una población de 50, cuyos resultados muestran que la base herramientas para brindar servicio y lograr los mejores resultados, porque toda institución necesita capacitarse para que sus colaboradores tengan los conocimientos necesarios, por lo que 24 instituciones en Chile toman medidas correctivas para lograr mejores resultados. personal a los pacientes.

Freire (2019), de Ecuador, en su Producto Final de Maestría en Modernización de la Administración Pública Responsable: Análisis del Caso Ecuatoriano 2007-2017, utiliza procedimientos bayesianos para analizar la posible correspondencia entre la implementación y el nacimiento de la modernización de la administración pública. administración en un nuevo paradigma de gestión que promueva la rendición de cuentas. La base, un mecanismo teórico de causa-efecto que parte de la combinación de programas políticos, el diseño de políticas públicas, la modificación de instituciones, y la adecuación y ajuste de acuerdo a las instituciones existentes del entorno competitivo. Sus resultados: (i) el gobierno dirige la calidad y eficiencia de la administración pública mediante la reforma de la administración pública, (ii) el gobierno planifica una nueva política de administración pública basada en la modernización de la administración pública, y (iii) el gobierno asegura la nueva política. cambiar la institución para lograr una mayor eficiencia. En definitiva, confianza en la consecución de la reforma administrativa.

En cuanto a los antecedentes nacionales, este estudio considera el estudio de Tenazoa, R. (2021). El estudio tuvo como propósito conocer la correlación entre el comité de dirección y las actividades profesionales de los síndicos del municipio de la provincia de San Martín en la temporada 2021. El estudio fue un estudio básico y se realizó con un enfoque cuantitativo, correlación descriptiva. nivel de muestreo transversal de un diseño no correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 177 y 121 empleados municipales. La técnica manipulada fue una encuesta y el

instrumento fue un cuestionario. Se utilizaron métodos descriptivos y deductivos para analizar los datos. Resultados: Existe una relación positiva moderada entre las dimensiones del liderazgo gerencial (planificar, organizar, dirigir y controlar) y los valores bilaterales.

Agüero E; (2021). La presente investigación tuvo como propósito identificar la relación entre la modernización de la administración pública y el desempeño de la fuerza laboral durante la pandemia en la provincia de Ccapacmarca 2021. El estudio utilizó un tipo aplicativo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental. que en la muestra de la investigación se incluyeron 40 servidores públicos del municipio de Ccapacmarca, obtenidos por muestreo censal no probabilístico, se utilizó un cuestionario en escala de Likert para la recolección de datos para ambas variables, donde se encontró como resultado de correlación. de las variables Modernización de la administración pública y desempeño laboral muestra una correlación media significativa y positiva, donde el coeficiente  $r$  de Pearson es de 0.53 y la significancia correspondiente al valor  $p = 0.00$  es menor a 0.05, indicando que la modernización de la administración pública se ajusta al rendimiento laboral.

Arango; (2020). El trabajo “Gestión administrativa y resultados del trabajo de los funcionarios de la UGEL Angarae – 2020”, cuyo propósito general es describir la relación entre la gestión administrativa y los resultados del trabajo de los funcionarios de la UGEL Angarae, año 2020, cuyo problema fue: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y los resultados laborales de los funcionarios de la UGEL Angarae en 2020? También se aplicó metodología de tipo básico a nivel del método general hipotético-deductivo, a nivel no experimental y a nivel de matriz de correlación descriptiva. diseño transversal, donde la población es un conjunto de individuos identificados como funcionarios en la UGEL Angarae, aplicándose una técnica de recolección de datos de investigación con un cuestionario que evalúa una escala tipo Likert, estadístico  $r$ -paramétrico de Pearson, muy confiable en la recolección de datos. aplicado con hipótesis irrita. Los resultados mostraron

descriptivamente que la variable de gestión administrativa fue considerada suficiente (62,86%) en su implementación en la institución educativa, y al describir la relación se considera como meta principal la actividad personal regular (91,43%). entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral, los datos analizados son positivos y que las variables tienen un efecto directo, a mejor gestión administrativa, mejor eficiencia laboral de los empleados que laboran en la UGEL Angarae.

Doria; (2018), realizó su estudio con el objetivo de determinar la relación entre la modernización de la administración pública y la competencia laboral, vista por los empleados de la municipalidad provincial de Huarochirí-2018, así mismo se planteó la relación: mejora continua con el trabajo competencia, eficiencia administrativa con competencia laboral; y entre la transparencia de gestión y las competencias laborales de la provincia de Huarochi 2018 vistas por el personal de esta institución. El estudio fue descriptivo - correlacionado con un enfoque transversal cuantitativo; Con una muestra probabilística estratificada de 130 trabajadores de la provincia de Huarochir y 97 trabajadores entre funcionarios contratados designados y gerentes. La conclusión es que existe una correlación directa e importante (muy buena) entre la modernización de la administración pública y las competencias laborales percibidas por los empleados de la provincia de Huarochirí en el año 2018; existe una buena relación directa entre la mejora continua y la competencia laboral y la transparencia y la competencia laboral; Finalmente, según los trabajadores de 2018 de la provincia de Huarochirí, existe muy buena relación directa entre transparencia y competencias laborales.

Cárdenas; (2018) el objetivo del estudio fue relacionar la administración pública y el cumplimiento de las obligaciones ambientales en el sector minero, el nivel del estudio fue sustantivo, relativo, transversal, con una metodología cuantitativa, la muestra estuvo conformada por ciento trece. . para los socios, la técnica de encuesta utilizada utilizó dos instrumentos para recolectar datos de funcionarios y funcionarias, la validez se basó en juicio de

expertos y alfa de Cronbach utilizando el coeficiente, la confiabilidad de cada instrumento fue de 0.882 y para las variables de 0.916, por lo que existe un resultado positivo y relación moderada entre modernización. administración pública y obligaciones ambientales verificables.

Gutiérrez; (2018) investigaron la relación entre el liderazgo ejecutivo y el desempeño laboral. con base en los resultados obtenidos, el órgano administrativo de esta institución podrá tomar medidas correctivas para mejorar el servicio administrativo y contratar empleados en beneficio de los usuarios y de toda la sociedad. con base en un enfoque cuantitativo, se elaboró un plan de estudio correlacional para una muestra de 35 colaboradores. Una vez realizado el trabajo de recolección de datos, se utilizó como instrumento dos cuestionarios, que permitieron recolectar información sobre las variables investigadas, el estadístico Tau C de Kendall, determinó el grado de asociación con un nivel de significancia del 5% (0.05). Como conclusión, se puede afirmar que existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, la cual se puede apreciar en el nivel habitual.

Ríos; (2018) investigaron en su estudio el efecto de la gestión por procesos que incide en los resultados de la atención de los servicios públicos que brinda el municipio de la provincia Azángaro con un enfoque causal explicativo observacional cuantitativo, Censo. El estudio se utilizó para evaluar la relación, se obtuvo cuando existe un efecto entre la gestión de procesos y la prestación del servicio público, es la alta dirección a nivel administrativo, los recursos humanos se limitan únicamente a realizar sus tareas, se discuten de forma aislada, la gestión de los procesos internos está estructurados, lo que conduce a una baja capacidad, eficiencia y eficacia.

En cuanto a los antecedentes locales, en este estudio se tuvo en cuenta el estudio de Valverde (2022). El propósito de este trabajo fue: Conocer el vínculo entre la modernización de la gestión pública y la gestión administrativa, junta regional de salud Piura 2022; cuyo objetivo fue introducir niveles de evaluación de procesos de gestión en dicha institución. Es un estudio de diseño

no experimental correlacional con enfoque cuantitativo, donde se realizó un análisis de estado del proceso de modernización de la administración pública, enfocándose en los resultados de la recolección de datos en la dirección regional de salud Piura 2022, se utilizaron instrumentos validados. se realizó mediante estadística descriptiva utilizando herramientas estadísticas, software SPSS, Microsoft Excel, y herramienta de procesamiento y análisis de confiabilidad. Los hallazgos muestran que se encontró una relación positiva con un nivel de significancia de 0.000 entre las variables modernización de la administración pública y gestión administrativa, por lo que existe suficiente evidencia para aceptar la relación entre ambas variables, indicando que la hipótesis general. que existe una conexión importante entre la modernización de la gestión pública y la gestión de la comisión regional de salud Piura, 2022.

Orellana (2021). El propósito del estudio fue conocer la relación entre la modernización de la administración pública y el desempeño de la administración regional en el Perú durante la Pandemia. El enfoque cuantitativo utilizó una metodología de diseño correlacional, transversal, no experimental correlacional. La población de estudio se calculó en 40 servidores. Se utilizaron dos cuestionarios, ambos basados en una escala de Likert, ambos validados por expertos y probados para su confiabilidad con el coeficiente alfa de Cronbach de 0,92 y 0,857, lo que indica que son cuestionarios aceptables. También se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para analizar la relación entre la modernización de la administración pública y cada dimensión de la variable-actividad de la fuerza de trabajo, lo que indicó la presencia de una relación con un nivel de confianza de 95 en cualquier caso donde los valores alfa fueran menores. de 0,05. En cuanto a la relación entre la modernización de la administración pública y la productividad laboral, encontrar una probabilidad cero de ocurrencia de la hipótesis de no relación permite la existencia de una relación entre las variables con un 95 de confianza, indicando una relación directa e intensa ( $r = 0.734$ )

Jaime (2021). Se señaló como problema que el desempeño de los socios

no es el ideal, pues desconocen el nuevo período de modernización y complican los trámites, lo que genera cuellos de botella en varios trámites. El estudio tuvo como objetivo conocer la relación entre la modernización de la administración pública y los resultados laborales de los empleados de la Corte Suprema de Justicia de Piura, 2021. La metodología utilizada es básica, descriptiva, correlacional y no experimental, de diseño transversal; la muestra fue no probabilística, estuvieron representados 87 socios, se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario fue validado por expertos. Los resultados muestran que la modernización se da en la administración pública ( $r= 0,489$ ) y la eficiencia laboral a ( $r=0,000$ ). Se afirma que se acepta la hipótesis de investigación con una correlación positiva aceptable ( $p < 0,01$ ).

La Chira (2021). El propósito del siguiente estudio fue examinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad del servicio de los empleados en el condado el 26 de octubre de 2021. Se desarrolló sobre la base de un estudio de diseño de referencia, correlacional y no experimental. Contó con una muestra probabilística aleatoria simple de 213 personas; De igual forma, los resultados del estudio mostraron que existe una correlación positiva moderada entre las variables. Por otro lado, genera una baja correlación positiva entre la dimensión planificación y la variable calidad del servicio; correlación positiva moderada entre la dimensión organización administrativa y la variable calidad del servicio, la correlación entre la dimensión gestión administrativa y la variable calidad del servicio, y la correlación entre la dimensión control administrativo y la variable calidad del servicio; todos tienen una significación por debajo del valor estándar, lo que indica una relación significativa entre las variables.

Rentería (2021). El objetivo general de este estudio fue investigar la relación entre la modernización y la descentralización de la administración pública en la provincia de Huancabamba, estado de Piura. El estudio fue básico, correlacional, puro y con enfoque cuantitativo. Se consideró como muestra a 20 funcionarios del municipio de la provincia de Huancabamba, y se utilizó el

alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad de los instrumentos de medición. El coeficiente de modernización de la administración pública así obtenido fue de 0,940 y de 0,936 para la descentralización; lo que indica una alta fiabilidad de ambos. De manera similar, se utilizó la prueba Rho de Pearson, que arrojó un coeficiente de correlación de 0,642, lo que indica un nivel de correlación de significación bilateral de 0,02 y un nivel de confianza del 99 % correspondiente a  $p=0,002$  y  $t; 0.01$ , por lo que se evidencia una relación muy positiva entre la variable modernización y descentralización de la administración pública.

Agurto y Cornejo (2020), quienes tuvieron como objetivo estudiar la correlación de las variables de investigación de la metodología principal y de correlación, lo que resultó en un valor de chi-cuadrado calculado de 26,881, que es mayor al de la tabla 9,4877, y concluyó que la cultura organizacional tiene un efecto positivo en el desempeño de los empleados y que cuando los empleados están motivados ya sea a través de recompensas, incentivos o reconocimientos, se sienten identificados con la institución y por lo tanto se ven cambios evidentes y positivos como empleados comprometidos y clientes satisfechos con el servicio brindado.

Gallo E; (2018). La investigación tuvo como propósito conocer la modernización de la gestión y su relación con el desempeño laboral, se desarrolló con una metodología aplicada, el enfoque fue cuantitativo, descriptivo, relacional, diseño no experimental, transversal, basado en probabilidades. La muestra estuvo compuesta por 88 trabajadores de la provincia de Castilla. Para la recogida de datos se utilizó una técnica de encuesta y dos cuestionarios. Luego del procesamiento estadístico se realizó con el software SPSS V 25, con base en los resultados obtenidos se pudo determinar si existe relación entre las variables de investigación, programación administrativa, estructura organizacional, implementación o gestión, la intervención es regular en el nivel clasificado, concluye, que afecta significativamente el desempeño de los servidores, sus dimensiones,

eficiencia y nivel de eficiencia, teniendo en cuenta objetivos específicos y en un puntaje casi nunca o regular, lo que indica entre modernización de gestión y modernización de gestión y trabajo eficientemente.

En cuanto a la variable de modernización administrativa, la apuesta por la mejora de la gestión pública conjuga una visión dinámica, comprensible desde el modelo de gestión por el que se opta y en constante mejora o renovación y competitividad con los retos derivados del bienestar de la administración. . a los ciudadanos, pero parte de una organización que pretende mejorar y perfeccionar tanto la dirección como el trabajo de los empleados frente al ciudadano, teniendo presente los desafíos, pues la administración debe estar al ritmo de la realidad para que el Estado pueda satisfacer las necesidades de los ciudadanos. ciudadanos y también legitimidad (Barzelay, 2002).

Referente a la gestión administrativa, utilizada en diversos mecanismos tendientes a incrementar la producción de la empresa. Los distintos insumos utilizados por una entidad deben gestionarse adecuadamente para evitar su mal funcionamiento. Dicho control requiere una adecuada planificación y por ende el conocimiento del próximo rumbo que deben seguir los insumos procesados (Chiavenato, 2011).

El punto más importante para que la organización alcance estándares de desarrollo en el desempeño de las tareas internas requiere de este tipo de gestión, que se basa en la política de modernización de los actores principales en la planificación, estructura, dirección o supervisión, administración pública, En síntesis, podemos concluir que esta administración es la administración de todo tipo de aportes que posibilitan el logro de los fines institucionales. (Chiavenato, 2011).

Diseño representativo de personas y elementos físicos e inmateriales; es decir, tiene los rasgos característicos de este tipo de organización: integral, integral, integradora, diversa y eficiente, pero sin olvidar que la empresa cuenta con ramas económicas que son los ejes de sus actividades. Por lo tanto, las actividades administrativas se clasifican en los cuatro pilares de la

administración; todo esto se conjugaba como un proceso dinámico (Bernal, 2008).

Sistema de gestión es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr las metas establecidas por cualquier organización. Director, gerente y superiores. Proporcionan varias ideas relacionadas con los métodos de progreso organizacional. (Daft R., 2004).

Los planteamientos de quienes muestran esta gestión como una línea adecuada para alcanzar los objetivos fijados, utilizando los medios o recursos disponibles para ayudar a su consecución. En los últimos tiempos, este liderazgo ha asumido un papel en la creación de una mejor economía para la humanidad, medidas nacionales bien pensadas y una gobernanza de calidad. Cuando las empresas son controladas, se considera que tienen.

Recursos de gestión administrativa. identificar como medios o medios diversos materiales necesarios para llevar a cabo un acto administrativo. Para una mejor comprensión se clasifican así:

i) Recursos tangibles: denominados recursos básicos de la institución en razón de los cuales se realizan las primeras actividades organizacionales. (Chiavenato, 2011).

ii) Recursos financieros: Es la inversión de bienes (dinero) para hacer frente a algunos gastos imprevistos. Se ha comprobado que el capital es el factor determinante de la eficiencia de cualquier organización y refuerza los objetivos trazados.

iii) Recursos del mercado: Se utiliza para los diversos recursos que toman los promotores del negocio para producir lo que la sociedad necesita.

iv) Talento Humano: Son las personas que integran la organización y la dirigen en todo momento, independientemente del cargo que ocupen en dicha organización. (Chiavenato, 2011).

La gestión administrativa, caracterizada por las peculiaridades de la gestión administrativa, se basa en cuatro aspectos muy limitados y son los

siguientes:

El primero, llamado universal, se basa en las acciones administrativas que se desarrollan en las organizaciones. En el que se formulan una serie de medidas para alcanzar los objetivos de la calidad, las cuales son gestionadas y dirigidas por un representante de la organización. Las iniciativas se implementan con visión de futuro e involucran trabajadores calificados para desarrollar un producto adecuado a la demanda social. pp.

Otra característica es la especificidad. Se define como resultado de varios elementos bajo el control del organismo; en otras palabras, el buen gobierno no siempre significa que tengamos los mejores empleados o viceversa. Por lo tanto, la gestión tiene características propias que la distinguen de otras, y otros sectores no necesitan denominarse ciencia.

El tercer rasgo es que la unidad de control temporal no lo diferencia, sino que por el contrario apunta a un aspecto único no diferenciador que aparece en el funcionamiento del organismo. Un ejemplo típico es cuando no se crea un nuevo plan, sino que se sigue de forma independiente.

La última propiedad es una unidad jerárquica. son lineamientos para las dimensiones de la dirección ejecutiva. Según el enfoque de Chiavenato (2012), la gestión administrativa se divide en cuatro procesos importantes y son:

(i) Programación o planificación, Chiavenato (2012) supresión es la aplicación de una serie de mecanismos de gestión empresarial. la vida en la; es decir, controla las operaciones futuras necesarias para hacer circular los productos elaborados por la organización. La determinación de planes trascendentes en una empresa requiere la ausencia de ciertas acciones muy importantes, que son las siguientes:

- Análisis ambiental: Son estudios de premisas y deben ser favorables a las situaciones presentes y futuras; en otras palabras, el ambiente condicionado sabe cómo resolver las dificultades identificadas.

- Análisis de la organización: aquí se estudian cuidadosamente los materiales en la institución educativa para identificar sus lados positivos e igualmente negativos, sin olvidar las diversas tareas. - formulación de estrategias: con base

en las fortalezas y dificultades, la acción es muy importante en la vida de la organización para superar las dificultades. Las actividades deben ser muy estratégicas para gestionar el negocio durante mucho tiempo. Planificación, retroalimentación continua estratégicamente; aumentar los objetivos, la toma de decisiones y el control de su ejecución en toda la institución, así como la planificación táctica; se refiere a las actividades de los departamentos a nivel funcional en el uso de recursos y planificación de actividades; en departamentos o roles funcionales (i) La estructura organizacional es ese enfoque de etapa donde las instituciones son una colección coherente de individuos creados por la voluntad de algunos y, a veces, reformados solo para lograr deseos anticipados. . Por lo tanto, las organizaciones se crean con planes dirigidos a lograr ciertas metas o estándares. A veces la creación no es necesaria y se basa únicamente en la reorganización de medidas para alcanzar la meta con inversiones menores. Hay que tener en cuenta que los organismos no son estáticos, sino que se caracterizan por su naturaleza cambiante; es decir, pueden cambiar. La organización tiene subdivisiones formales, se basa en documentos que dirigen la vida en la institución desde los supervisores hasta los subordinados. (Chiavenato, 2012).

Hoy en día, lo técnico y lo social juegan un doble papel en las organizaciones, ambos deben trabajar juntos, porque el sistema técnico es el responsable de la eficiencia, y para implementarlo se necesita un sistema social, que consiste en personas interactuando en la fábrica durante el proceso, el sistema sociotécnico consta de tres subsistemas: el técnico por la tecnología utilizada, puestos de trabajo, así como el gerente ofrece un marco estratégico para las políticas, compensación, fluidez y dinámica de los procesos administrativos, y este subsistema está relacionado con la optimización. administración comunicación entre lo social y lo técnico. La responsabilidad recae en la dirección, además, la parte social se refiere a la axiología, regulación, satisfacción y motivación del trabajador. Desde el punto de vista de la eficiencia, es importante para la racionalidad de las organizaciones adecuar el uso de los recursos a la adecuación del logro de los fines, y se refuerza con reglas y normas y orienta a

sus integrantes a la eficiencia. El marco de gestión científica de Taylor, que dice que la gestión específica de la organización conduce a la generación y ejecución del buen desempeño de las tareas, la adecuación de las normas y reglas se basa en la racionalidad jurídica, la compatibilidad. los juicios de valor de los roles de tarea dentro de la racionalidad social y la aplicabilidad de la tecnología dentro de la ciencia moderna son compatibles con la racionalidad técnica.

(ii) Dirección. Esta es la tarea del gerente con sus colaboradores; es decir, velar por las buenas relaciones entre todos los miembros de la organización. Todo esto es posible si el gerente o representante considera las motivaciones personales de sus compañeros de trabajo y se preocupa por ellos. se afirma que las instituciones están formadas por diferentes personalidades y les permiten existir. El trabajo de ambos contribuye al logro de las metas institucionales; es decir, es un trabajo participativo. Las organizaciones o empresas nacen con sus propias expectativas, las cuales son incomprendidas por los objetivos trazados por los integrantes de la empresa. Las expectativas del negocio cambian con el tiempo y, en ocasiones, entran en conflicto con las expectativas del personal que trabaja en él. (Chiavenato, 2012).

(iii) La gestión es el eje de las instituciones, es el motor de la marcha de las políticas establecidas en la planificación y organización para lograr una adecuada estructura organizacional a través de la autoridad, la gestión y la comunicación adecuada para lograr la competitividad de la institución (Chiavenato, 2012).

(iv) Inspección. Es una visión general de las diversas actividades que se llevan a cabo en la empresa y de cómo van avanzando. En relación con los avances logrados, estos se tienen en cuenta inicialmente y deben ser monitoreados. Por lo tanto, cobra importancia en la implementación de metas u objetivos que se deben seguir para su completo cumplimiento. Por otro lado, sabemos que la supervisión significa seguir estrictamente los pasos planificados previamente. Su seriedad radica en la complejidad de los planes; es decir, cumplen tanto con los planes como con la supervisión. Las ubicaciones comerciales se controlan

de una forma u otra. Por lo tanto, los profesionales de este campo se enfocan en ver la acción correcta (Chiavenato, 2012).

La supervisión se realiza a nivel institucional; llamado control estratégico u organizativo, táctico; supervisión prescrita de departamentos o gerentes; se basa en la retroalimentación o retroalimentación e informa la toma de decisiones y el control operativo se implementa en la práctica de actividades o servicios prestados y las acciones correctivas son inmediatas (Chiavenato, 2009).

Según la variable desempeño laboral, es el comportamiento del empleado de la institución y el impulso de la institución para lograr la meta planteada. Los empleados que tienen experiencia de varios avanzados, adquieren crecimiento y desarrollo personal, habilidades, potencial Basado en el comportamiento profesional, ayuda a implementar una serie de medidas que contribuyen al desarrollo de la empresa y se convierten en un lado positivo del empleado. Por otro lado, la eficiencia son las actitudes personales de una persona en el desempeño de cualquier actividad y se clasifica como una contribución al logro de las metas institucionales. (Chiavenato, 2012)

Presentación del trabajo. Se refiere al desempeño del trabajo, pero calificado, por lo que es una herramienta que permite calificar la realización de metas de manera personal. Ayuda a medir comportamientos específicos en el trabajo realizado y los efectos que provoca (Velázquez, 2013).

La aplicación de la evaluación es la base para la toma de decisiones sobre la continuidad de un empleado en la institución cumpliendo sus funciones y tiene en cuenta las calificaciones entre empleados y directivos de una empresa, y es también un mecanismo para obtener progreso en el trabajo. el desempeño del empleado, también permite elegir el potencial humano, también es el inicio de la creación de recompensas correspondientes a los resultados y permite evaluar las habilidades y capacidades del personal.

El desempeño laboral muestra la competencia lograda en el trabajo del personal, es importante cuando se aplica en eventos relacionados con la gestión del potencial humano. Al medir los esfuerzos del empleado en este lugar de

trabajo, se operacionalizan habilidades, capacidades, incluso la percepción del comportamiento personal y la eficiencia en el lugar de trabajo (Chiavenato, 2012).

Esta línea tiene un proceso de trabajo que resume los métodos de trabajo o actividades laborales de los empleados con competencias actualizadas medidas por elementos que se aplican en el campo del desempeño laboral.

Las dimensiones de la variable desempeño del trabajo son la eficacia y la eficiencia de esta variable, con base en los planteamientos de (Robbins y Judge, 2013) y Chiavenato (2012), estos dos conceptos corresponden al momento de utilizar diferentes recursos; es decir, para lograr la meta planteada en la gestión de materiales y, por tanto, en la administración pública, es un mecanismo que se encarga de la consecución de la meta y objetivos del “Cómo hacer” según las instrucciones del gobierno. (Rodríguez y Marcelino, 2015).

El logro de resultados y la capacidad de satisfacer las necesidades de la sociedad se mide por la eficiencia y la medición entre entradas y salidas, con base en las reglas de uso de los recursos del proceso, es decir es la relación entre costos y beneficios. la llamada eficiencia (Rodríguez y Marcelino, 2015)

La justificación del estudio consideró los siguientes argumentos:

El conocimiento teórico de este estudio es sólido y riguroso, pues presenta de manera fehaciente conocimientos previos provenientes de fuentes académicas y una bibliografía actualizada, lo que significa que es conocida por medir las variables y los instrumentos más utilizados en este tema de investigación, por lo que también influirá en futuros estudios que trabajen con las variables Modernización de la gestión y Desempeño laboral con población diferencial. desarrollado, es decir dirigido a los empleados distritales del municipio de Castilla.

Este estudio práctico de campo es el punto de partida para adentrarnos en la estrategia en los campos de la comunicación y la gestión de los recursos humanos del Distrito de Castilla. Los resultados obtenidos muestran las preferencias de los participantes para recibir información y así recomendar la implementación de estrategias para su difusión. Además, obtenemos

resultados basados en años de trabajo sobre el orgullo y sentido de pertenencia a la empresa, y también obtenemos resultados de la percepción que tienen los empleados de sus jefes.

Este estudio beneficiará a las personas relacionadas con la empresa, tanto internas como externas, pero especialmente a los directivos que quieran conocer cómo funciona la Junta de Castilla y si se realizan actividades, funciones y tareas para garantizar la calidad. servicio a sus vecinos, lo que les permite ser abiertos e identificados con el municipio de Castilla.

De igual manera, científicamente, habilita la información a través de la tecnología en tiempo real, lo que posibilita un canal de retroalimentación y control administrativo a través del manejo conveniente de las funciones laborales y la modernización de la mente social.

Por otro lado, sobre la descripción del problema. En aras de la estabilidad y el crecimiento de las instituciones públicas, se llevó a cabo la modernización administrativa para maximizarla a través del desempeño de los empleados públicos que se ocupan de las tareas administrativas y presupuestarias, pero el municipio del Distrito de Castilla no muestra la capacidad de gestión operativa y de gobierno.

La desconfianza de la población se hace sentir por la mala actuación del gobierno local, porque no soluciona sus problemas y se agudiza con el aumento de competencias y recursos presupuestarios en tres sectores, la primera promoción de la ciudad de Castilla, el segundo asentamiento habitados y el tercero Central Piura, pero definitivamente el segundo y los déficits en el tercer sector, dan lugar a problemas más complejos como seguridad ciudadana, altos índices de criminalidad.

La ejecución de la obra se percibe incompleta en la elaboración de sus documentos administrativos, porque existen problemas de coordinación, control, seguimiento y evaluación, porque se encuentra que los encargados no siguen a cabalidad las instrucciones, porque los encargados no seguir. los procedimientos de organización del trabajo. procesos, también por

desconocimiento de procesos. las regulaciones también imitan la toma de decisiones.

Por lo tanto, considerando los cambios que se produjeron en este proceso, se denomina modernización de la administración en el Perú, así como de las relaciones comerciales y políticas. Y dado lo anterior, esto llevó al siguiente problema común. ¿Cómo afectará la modernización de la administración en Castilla Distrito el desempeño de Piura en 2022?

En cambio, la conceptualización de las variables versó sobre lo siguiente:

La modernización de la gestión es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr las metas que se proponga cualquier institución. realidad.

El desempeño laboral, el comportamiento adoptado por el empleado de las instituciones y el logro de la meta establecida (Chiavenato, 2012).

Conceptualización funcional

Se midió la concreción de la variable modernización administrativa desde la abstracción hasta el nivel funcional en cuatro dimensiones, se utilizó una técnica de encuesta, para la recolección de datos se utilizó un instrumento denominado cuestionario escala Likert, luego de lo cual se evaluó.

Desempeño laboral funcionalmente, la encuesta se formalizó mediante un cuestionario de dos dimensiones en escala tipo Likert, luego de lo cual se evaluó con los criterios de bueno, regular e incompleto.

Por otro lado, se han elaborado las siguientes tablas para rendimiento variable

### *Hipótesis General*

H1 Modernización administrativa incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022.

H0 Modernización administrativa no incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022.

### *Objetivo General*

Analizar la relación de la modernización administrativa con el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022

### *Objetivos Específicos*

Establecer el acontecimiento de la programación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2022.

Identificar el episodio de la estructura organizacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2022.

Detallar la intervención y su acontecimiento en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2022.

Identificar la relación ejecutiva en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2022.

## Metodología

### Tipo y diseño de investigación

#### Tipo de Estudio:

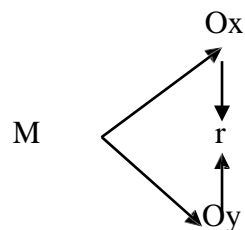
El tipo de estudio, es descriptivo, observacional, el enfoque fue cuantitativo, basado en análisis estadístico para determinar la prevalencia de las variables de estudio, luego de lo cual se generalizaron de la muestra a la población. también es importante explicar hechos.

#### Diseño de la investigación

El diseño del estudio, fue no experimental, por la finalidad del estudio no fue necesaria la intervención en la variable independiente y además se basó en la observación y recolección de datos (Bernal, 2010).

El nivel de estudio fue relativo porque determinó la prevalencia de las variables y estableció las relaciones del estudio. Sección transversal, recopilación de datos, realizada en un punto en función del enunciado del problema (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño del estudio fue el siguiente:



M = Servidores de la Municipalidad Distrital de Castilla.

Ox = Variable Modernización administrativa

Oy = Desempeño laboral

#### Población – Muestra

##### 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 350 servidores del ámbito del estudio.

Se aplicó la limitación poblacional, según los criterios de inclusión y exclusión:

- 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 2021

Cumpliendo los criterios de selección de inclusión y exclusión, se obtiene la población de estudio conformada por 115 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.

Muestra, Este es un subgrupo importante de la población de estudio, por lo que existen dos tipos de muestreo probabilístico, pero considerando lo difícil y casi imposible que es dicho muestreo; la razón de esto; En este estudio se aplica la categoría de no probabilística al tipo de muestreo por conveniencia, intencional o aleatorio, por lo que las unidades de análisis se eligen por conveniencia con base en el juicio u opinión del investigador (Ríos, 2017). Por tanto, la muestra se calculó mediante la fórmula del tamaño de la muestra consistente en los criterios de selección de los servidores del Condado de Castilla correspondientes al año 2022, y los elementos se seleccionaron mediante la técnica de muestreo probabilístico mediante el método de muestreo estratificado, los servidores se seleccionaron aleatoriamente por estratos de forma proporcional (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

La muestra se estableció de acuerdo con la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{(N - 1)E^2 + Z^2 pq}$$

N: Universo.

$\alpha$ : es el error 5% = 0.05

Z = 1.96

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$n$  = muestra.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.84 \times 0.25 \times 115}{114 \times 0.0025 + 3.84 \times 0.25}$$

$$n = \frac{110.40}{1.1250}$$

$$n = 98.13$$

Por lo que, con una seguridad del 95% se encuestó a 98 servidores de la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura.

Unidad de análisis

Fueron cada servidor que integra la muestra en el presente estudio de la municipalidad distrital de Castilla.

Técnicas E Instrumentos De Investigación

Considerando la unidad de análisis, partimos de la recolección de datos, se eligió y utilizó la siguiente técnica e instrumento:

La técnica fue una encuesta porque determinó la prevalencia de las variables en base a la realidad de la recolección primaria. fuente de datos (Bernal, 2010). Esta técnica se aplicó a los servidores del Condado de Castilla, es decir. grupo representativo de la población de estudio (Baena, 2017).

En cuanto al instrumento, se aplicó a través de un cuestionario bivariado, dentro del estudio estuvo conformado por 26 ítems según dimensiones e indicadores, además contó con una escala tipo Likert con puntaje de uno a cinco y fue clasificado. inadecuado, regular y bueno para ambas variables

VARIABLE	TECNICA	INSTRUMENTO
Modernización administrativa	Encuesta	Cuestionario dirigido a 98 servidores de la municipalidad distrital de Castilla: - Nunca - A veces - Casi siempre - Siempre
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario dirigido a 98 servidores de la municipalidad distrital de Castilla: - Nunca - A veces - Casi siempre - Siempre

Validez y confiabilidad del instrumento:

*Validación del cuestionario*

La validación del instrumento elaborado por la investigadora fue realizada por expertos conocedores de las variables de investigación, la cual se basó en la validez de contenido debido a la consistencia de dimensiones e indicadores, por lo que tres expertos dieron una declaración sobre la aplicabilidad.

*Confiabilidad del cuestionario*

Confiabilidad, se realizó para la confiabilidad interna utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, lo que hizo que el instrumento fuera adecuado para el propósito del estudio por su consistencia y coherencia en base a lo dicho por Hernández, Fernández y Baptista. (2010). Para ello se utilizó el software estadístico SSPS V.26. obtuvo en la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach el coeficiente en ambas variables 0,810 y para cada variable 0,870 y 0,848 en cada variable respectivamente.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,810	98

## Procesamiento y análisis de la Información

Se aplicó conforme se presentan los procedimientos del estudio con la finalidad de generar y dar solución mediante el instrumento de recolección con las alternativas de cada ítem tuvo puntuaciones en base a la escala de Likert, se aplicó a la muestra de estudio, con los instrumentos debidamente validado previamente de la confiabilidad y validez; se organizaron los datos, luego se procesaron en el sistema Excel y en el software SPSS versión 26, los datos por variable. Posteriormente se elaboró los resultados para su representación a través de tablas, gráficos, figuras, cuadros, etc. asimismo se realizó el análisis descriptivo y se terminó con las conclusiones. Se utilizó la prueba de chi cuadrado de Pearson para contrastar la hipótesis de la investigación.

## Resultados

### Datos descriptivos

Tabla 1

*Programación en la Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022*

Establecimiento de la programación	Modernización administrativa	
	F	%
Nunca	22	22
A veces	62	64
Casi Siempre	9	9
Siempre	5	5
Total	98	100

De acuerdo con la Tabla 1, la variable 1 a través de la observación y programación; El 64% de los 100 empleados de la encuesta del Condado de Castilla alguna vez evalúa programas de modernización administrativa, seguido por el 22% nunca y el 09% casi siempre evalúa un programa similar; mientras que solo 05 encuestados estiman que siempre se realizó la programación al momento de actualizar la administración.

Tabla 2

*Estructura organizacional en la Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022*

Identificación de la estructura organizacional	Modernización administrativa	
	f	%
Nunca	22	22
A veces	51	52
Casi Siempre	14	14
Siempre	11	11
Total	98	100

De acuerdo con la Tabla 1, la variable 1 a través de la observación y programación; El 64% de 100 funcionarios de la Diputación de Castilla que respondieron la encuesta, estiman que a veces existe un programa en la modernización de la administración, seguido del 22% nunca y el 09% estiman un programa similar casi siempre; mientras que solo 05 encuestados estiman que siempre se realizó la programación al momento de actualizar la administración.

Tabla 3

*Detalle de la intervención y su acontecimiento en la Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022*

Detalle de la intervención y su acontecimiento	Modernización administrativa	
	F	%
Nunca	31	32
A veces	42	43
Casi Siempre	15	15
Siempre	10	10
Total	98	100

De acuerdo con la Tabla 3, en cuanto a la variable 1 y la intervención y observación de eventos; El 43% del 100% de los funcionarios de Castilla, que respondieron a la encuesta, dan una valoración a veces sobre la intervención y acontecimiento en la modernización de la administración, seguido de un 32% nunca y un 15% casi siempre en cuanto a la estructura organizativa correspondiente; mientras que solo 10 encuestados dan una valoración de que la intervención y evento relacionado con la modernización de la administración siempre se ha realizado.

Tabla 4

*Puntualizar la relación ejecutiva en el desempeño labora en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022*

Puntualizar la relación ejecutiva en el desempeño labora	Modernización administrativa	
	f	%
Nunca	30	31
A veces	49	50
Casi Siempre	9	9
Siempre	10	10
Total	98	100

De acuerdo con la Tabla 4, según la relación entre observación e implementación de la variable 1; Los funcionarios del Condado de Castilla, que respondieron la encuesta, evalúan en ocasiones la relación entre 50 y 100 gerentes en la modernización de la administración, el 31% nunca y el 09% casi siempre evalúan la relación como gerente responsable; mientras que solo 10 encuestados dan una estimación de que la relación ejecutiva siempre se ha aplicado en la modernización de la gestión.

Tabla 5

*Desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022*

Desempeño laboral	Eficiencia		Eficacia		Supervisión		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	6	6	8	8	3	3	17	17
A veces	20	20	18	18	15	15	53	54
Casi Siempre	7	7	6	6	5	5	18	18
Siempre	5	5	3	3	2	2	10	10
Total	38	39	35	36	25	26	98	100

Según la Tabla 5, en relación a la percepción de la variable 2 y según la eficiencia en el trabajo; 20% del 100%. Los funcionarios de Castilla a veces evalúan la eficiencia, seguidos a veces el 18% la eficiencia ya veces el 15% el control del valor; que surgieron durante la presentación del trabajo.

Tabla 6

*Modernización administrativa en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022*

Modernización administrativa	F	%
Nunca	12	12
A veces	45	46
Casi Siempre	30	31
Siempre	11	11
Total	98	100

Según la Tabla 6, variable 1 por percepción y modernización de la gestión; De los 100 empleados encuestados en el Distrito de Castilla, el 46% valora a veces la modernización de la administración, seguido del 31% casi siempre y el 12% aprecia más que nunca la modernización de la administración; mientras que solo 11% encuestados estiman que la modernización de la administración siempre se ha llevado a cabo.

*Tabla 7: Desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022*

Desempeño laboral	f	%
Nunca	27	28
A veces	42	43
Casi Siempre	20	20
Siempre	9	9
Total	98	100

Según la Tabla 7, variable 2 según percepción y desempeño laboral; El 43% del 100% de los trabajadores encuestados de la Provincia de Castilla valora a veces la eficiencia en el trabajo, seguido del 28% nunca y el 20% casi siempre la variable correspondiente; mientras que solo 09% encuestados siempre califican el desempeño.

## Análisis inferencial

Tabla 8

*Relación de las variables Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022*

Relación de las variables	Modernización administrativa		Desempeño laboral		Total	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	7	7	4	4	11	11
A veces	37	38	33	34	70	71
Casi Siempre	5	5	6	6	11	11
Siempre	4	4	2	2	6	6
Total	53	54	45	46	98	100

Según la tabla 8, y en relación a la percepción de la variable 1 y la 2; el 38% del 100% de los servidores de la municipalidad distrital de Castilla encuestados, da una valoración de a veces para la modernización de la administración (variable 1); seguido del 7% para nunca, el 5% para casi siempre y el 4% para el valor siempre. El 34% de a veces para el desempeño laboral (variable 2); seguido de 6% para casi siempre, el 4% para nunca y el 2% para el valor de siempre.

Tabla 9

Comprobación de la hipótesis

		Correlaciones	
		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	.187
	Sig. (bilateral)		.065
	N	98	98
VD	Correlación de Pearson	.187	1
	Sig. (bilateral)	.065	
	N	98	98

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

En la Tabla 09 se muestra la relación de la modernización administrativa influyen en el desempeño laboral, en la municipalidad distrital de Castilla, mediante un  $r = 0.185$ , el cual puede clasificarse como positiva moderada y muy significativa con  $p = 0,065$ .

## Análisis y Discusión

Análisis y discusión de los resultados obtenidos para explicar la relación entre la modernización de la administración del Distrito de Castilla y la plantilla de trabajadores. Según el objetivo general: determinar la relación entre la modernización de la administración y el desempeño del trabajo en el Distrito de Castilla-Piura, 2022, según (Espinoza, 2021) es la modernización de la administración pública en las comunidades como gobierno local orientado esencialmente a lograr la máxima eficiencia en la atención, la transparencia y la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos. Y de lo observado a partir de los resultados obtenidos en la Tabla 6 respecto a la percepción de la variable 1 y según modernización de la gobernabilidad; el 46% del 100% funcionarios de la Jurisdicción de Castilla valoran en ocasiones la modernización de la administración, seguidos casi siempre por un 31% y un 12% aprecian más que nunca la modernización de la administración; mientras que solo 11 encuestados estiman que la modernización de la administración siempre se ha llevado a cabo. Estos resultados se encuentran de la misma forma que Arango N; (2020). El trabajo "Gestión administrativa y eficiencia laboral de los funcionarios de Ugel Angaraese - 2020" Los resultados mostraron en la descripción que la variable de gestión administrativa se consideró suficiente en su implementación en la institución (62,86%) y la eficiencia laboral del personal se considera regular. (91,43%), la conclusión del propósito principal de la gestión administrativa y la relación entre los resultados del trabajo cuando se describe, los datos analizados son positivos y las variables tienen un efecto directo, a mejor gestión administrativa, mejor desempeño laboral. Personal que labora en la UGEL Angarae.

Continuando con las líneas anteriores y con el objetivo general encontrado según la variable 2, se obtuvieron los resultados de la tabla 7 en relación a la percepción de la variable 2 y según los resultados del trabajo; El 43% del 100% de los trabajadores encuestados de la Provincia de Castilla valora a veces la actividad, seguido del 28% nunca y el 20% casi siempre la variable

correspondiente; mientras que solo 09 encuestados siempre califican el desempeño. Pero los detalles también coinciden con la eficiencia, la eficacia y el control. Que también les muestro: Según la Tabla 4, la variable 2 según observación y eficiencia laboral; 20% del 100% Los funcionarios de Castilla a veces evalúan la eficiencia, seguidos a veces el 18% la eficiencia ya veces el 15% el control del valor; que surgieron durante la presentación del trabajo. De igual forma, los encontramos en el estudio de Solís e Hidalgo (2019). En base a los resultados se concluyó que la gestión administrativa no se desarrolla adecuadamente en las organizaciones ya que se encuentra en la tendencia normal del 67 por ciento. Conclusiones: La relación entre liderazgo gerencial y sustentabilidad financiera es significativa a un nivel de significancia de 0.00 y un coeficiente de Rho Spearman de 0.662. Las dimensiones de gestión financiera, gestión de recursos humanos y gestión de control tienen una relación con una significación de 0,000 y la correlación está representada por 0,339, 0,521 y 0,591.

Sobre los objetivos específicos 1: crear una programación de eventos en la provincia castellana de Piura, 2022. Los resultados se presentan en los siguientes cuadros, que a continuación describo; De acuerdo con la Tabla 1, la variable 1 a través de la observación y programación; 64% del 100% funcionarios del Distrito de Castilla que respondieron a la encuesta estiman que a veces hay un programa en la modernización de la administración, seguido de un 22% nunca y un 09% estiman un programa similar casi siempre; mientras que solo 05 encuestados estiman que siempre se realizó la programación al momento de actualizar la administración. Estos hallazgos se encuentran en Gallo E; (2018). Los resultados obtenidos permitieron determinar si existe relación entre las variables de investigación, programación administrativa, estructura organizacional, implementación o gestión, si la intervención es catalogada como rutinaria se concluye que tiene un impacto significativo en el desempeño laboral. servidores a nivel de tamaño, eficiencia y rendimiento, teniendo en cuenta objetivos específicos y puntuando casi nunca o regularmente, lo que sugiere la oportunidad entre la modernización de la

gestión y la eficiencia del trabajo.

El 2do objetivo específico: Determinar los resultados del trabajo del periodo de la estructura organizacional del Distrito Castellano de Piura, 2022, estas conclusiones se encuentran en la Tabla 2, en relación a la percepción de la variable 1 y según estructura organizacional; 52% del 100%. Los funcionarios de Castilla, que respondieron a la encuesta, valoran en ocasiones la estructura organizativa de la modernización de la administración, seguidos del 22% nunca y el 14% valoran la estructura casi siempre como una organización similar; Por otro lado, solo 11 encuestados evaluaron la aplicación de la estructura organizacional en la modernización de la administración.

Objetivo específico 3: Detallar la intervención y su evento en la ejecución de obras en el distrito de Piura Castilla, 2022. Estos eventos se presentan en la tabla 3 en relación a la variable 1 y la observación de la intervención y el evento; 43% del 100%, los indagadores de Castilla a veces dan una estimación de a veces.

Y entonces de acuerdo a lo trabajado; organizado, tabulado y analizado, queda determinado que, si influye la modernización administrativa en el rendimiento de los trabajadores de la municipalidad de Castilla, 2022.

Pero dentro de mi apreciación si recomendar a la municipalidad que mejore estos resultados para que de esta manera el distrito conlleve una relación armoniosa con los vecinos del distrito y la municipalidad se vea valorada por su funcionalidad.

## Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones

En relación a la hipótesis general diseñada para el estudio fue: La modernización de la gestión afecta significativamente el desempeño laboral en el Distrito de Castilla - Piura, 2022. En la tabla 9 se muestra la relación entre la modernización de la gestión y el efecto en el desempeño. Distrito de Castilla,  $r= 0,185$ , que se puede clasificar como moderadamente positivo y muy significativo con  $p = 0,065$ .

Y en la hipótesis alternativa fue: La modernización de la gestión no tiene un efecto significativo en la eficiencia laboral en Castilla - Provincia de Piura, 2022. Se puede concluir que esta hipótesis queda excluida al probar la hipótesis general.

Con relaciona al objetivo general se tiene: que al analizar la relación de la modernización administrativa con el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022, esta se da a veces con el 38%. Y en los objetivos Específicos se encontró que al establecer el acontecimiento de la programación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2022; al identificar el episodio de la estructura organizacional con el desempeño laboral, al detallar la intervención y su acontecimiento en el desempeño laboral y al identificar la relación ejecutiva en el desempeño laboral, se encontró que estos objetivos se presentan a veces, con los siguientes valores; 64%; 52%, 43% y 50% respectivamente.

## Recomendaciones

Fomentar el trabajo en equipo a través de capacitaciones para fortalecer su liderazgo influyendo positivamente en los empleados. Promueve la solidaridad y el apoyo de los empleados para el logro oportuno de las metas y la capacidad de resolución de conflictos tratando de aclarar diferentes puntos de vista.

Motivar el compromiso y participación del personal y en consecuencia mejorar la productividad y desempeño de todos de acuerdo a las actividades que requiere la tarea.

Mejorar los ambientes de trabajo de los empleados, brindar mayor apoyo y seguridad en sus actividades e implementar estrategias de motivación y motivación que ayuden a desarrollar las relaciones personales entre los empleados.

## Agradecimiento

Quiero agradecer primero a Dios por que nos dio el don de la perseverancia para cumplir nuestras metas.

A la universidad, que nos abrió sus puertas para llegar a ser mejores personas y buenos profesionales.

A nuestros Profesores que nos brindaron sus enseñanzas con mucha dedicación y llegaron a ser parte de nuestro ejemplo a seguir.

A nuestros compañeros que con ellos vivimos los buenos y malos momentos de nuestra carrera y nos ayudamos mutuamente.

## Referencias Bibliográficas

- Agüero E; (2021). *Relación entre la modernización de la administración pública y el desempeño de la fuerza laboral durante la pandemia en la provincia de Ccapacmarca 2021.*
- Agurto, R., Cornejo, T., (2020). *Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Agua de Mesa ASLU en la Ciudad de Piura, Año 2020. (Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego). Repositorio institucional [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6973/1/rep\\_admi\\_roberto.agurto\\_tifany.cornejo\\_influencia.cultura.organizaciona.l.desempe%c3%91o.laboral.trabajadores.empresa.agua.mesa.aslu.piura.2020.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6973/1/rep_admi_roberto.agurto_tifany.cornejo_influencia.cultura.organizaciona.l.desempe%c3%91o.laboral.trabajadores.empresa.agua.mesa.aslu.piura.2020.pdf).*
- Arango N; (2020). *Gestión administrativa y resultados del trabajo de los funcionarios de la UGEL Angarae.*
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (2da ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.*
- 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 biblioteca on 2018-07-30.*
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Pearson.*
- 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>*
- Díaz G; (2019). *Actividad Cultural Organizacional de las Escuelas Secundarias de Bochil y Jitotol, Chiapas, México 2019.*
- Daft, R. (2004). *Administración, (6ta. Ed.), México: Thomson.*
- Delgado V; (2022). *Modernización de la gestión pública y su influencia en la atención de la ciudadanía desde los gobiernos locales. Ciencia Larina Revista Científica Multidisciplinar, 2405-2420. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2034>.*
- Doria; (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>*
- Freire (2019). *Modernización de la Administración Pública Responsable: Análisis del Caso Ecuatoriano.*
- Gallo E; (2018). *Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla - Piura, 2018.*
- 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](https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/metodologc3a3c2ada_de_la_investigacic3a3c2b3n-sampieri-6ta_edicion1.pdf).*

- La Chira (2021). *Relación entre la gestión administrativa y la calidad del servicio de los empleados en el condado el 26 de octubre de 2021.*
- Morales-Casetti, M., Bustos-Gutiérrez, M., & Cerda-Bustos, J. (2019). *Efectos de la Nueva Gestión Pública en el desempeño: análisis de los hospitales públicos chilenos. Investigación. 21 (7), 1-7.*  
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/77323/74589>
- Orellana E; (2021). *Relación entre la modernización de la administración pública y el desempeño de la administración regional en el Perú durante la Pandemia. Jaime (2021).*
- 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>.*
- Ramírez (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo institucional en los gobiernos parroquiales de Babahoyo, Ecuador: realidad y perspectivas. Revista Ciencia e Investigación, 4 (4), 34-50. Obtenido de <https://zenodo.org/record/3473538#.YPWqNuhKiUl>*
- Rentería (2021). *Relación entre la modernización y la descentralización de la administración pública en la provincia de Huancabamba, de Piura.*
- 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.*

- Santacruz C; (2020). *Propuesta de mejoramiento del proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios del SENA Regional Cauca.*
- Solís e Hidalgo (2019). *La gestión administrativa y su impacto en la sostenibilidad financiera del sector manufacturero de las PYMES en Manabí, Ecuador.*
- Tenazoa, R. (2021). *Gestión Administrativa y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Periodo 2021*
- Valverde (2022). *Conocer el vínculo entre la modernización de la gestión pública y la gestión administrativa, junta regional de salud Piura 2022;*
- Velázquez, G. (2013). *Gestión administrativa en las organizaciones del siglo.*
- Ziyadin et al. (2020). *Digital Modernization of the System of Public Administration: Prerogatives and Barriers. E3S Web of Conferences 159, 1-11.*[https://www.e3sconferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/19/e3sconf\\_btse2020\\_05003.pdf](https://www.e3sconferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/19/e3sconf_btse2020_05003.pdf).

## ANEXOS Y APENDICES

### Anexo 01: Matriz De Consistencia

<b>Comunicación interna y clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021.</b>					
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cómo incide la modernización administrativa con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación de la modernización administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer el acontecimiento de la programación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2022.</li> <li>2. Identificar el episodio de la estructura organizacional con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2022.</li> <li>3. Detallar la intervención y su acontecimiento en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2022.</li> </ol>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>H1: La modernización administrativa incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022.</p> <p>H0: La modernización administrativa no incide significativamente en el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022.</p>	<p>Modernización administrativa</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Nivel de planificación estratégica</p> <p>Nivel de planificación táctica</p> <p>Nivel de planificación operativa</p> <p>Nivel de racionalidad legal</p> <p>Nivel de racionalidad social</p> <p>Nivel de racionalidad tecnológica</p> <p>Nivel de Liderazgo</p> <p>Nivel de la toma de decisiones.</p> <p>Nivel de eficiencia de los medios</p> <p>Nivel de información y comunicación</p> <p>Porcentaje de eficacia de</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> 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</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> Diseño de investigación, fue no experimental, en razón del propósito de la investigación no será necesario la intervención en la variable independiente, asimismo, se basó en la observación y recolección de los datos. El nivel de la investigación será relacional porque determinara la incidencia de las variables y estableció las vinculaciones del</p>

	4. Puntualizar la relación ejecutiva en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Castilla en Piura, 2022.			resultados Nivel de las actividades de Control Nivel de cumplimiento de supervisión.	estudio. Corte transversal, la recolección de datos, se realizará en un solo momento basado en el planteamiento del problema.
--	--	--	--	--	--

Anexo 02: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
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).	Se formuló un cuestionario sobre la modernización administrativa en el marco de las dimensiones	Programación	Nivel de planificación estratégica Nivel de planificación táctica Nivel de planificación operativa	Ordinal
			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).	Se formuló un cuestionario sobre la modernización administrativa en el marco de las dimensiones	Eficiencia	Nivel de eficiencia de los medios	
				Nivel de información y comunicación	
			Eficacia	Porcentaje de eficacia de resultados	
				Nivel de las actividades de Control	
Supervisión	Nivel de cumplimiento de supervisión				

## Anexo 03

### Cuestionario

Encuesta para proyecto de Tesis de Licenciado en la Universidad San Pedro

La presente investigación presenta el siguiente cuestionario, con el objetivo de recopilar información con respecto a la modernización administrativa y desempeño de la Municipalidad distrito de Castilla 2022. Por lo cual requerimos de su apoyo en la participación de brindar información para el desarrollo de la relación de preguntas de manera objetiva, indicando si se encuentra de acuerdo en dicha participación. El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial, se pretende que respondas con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible al mismo.

**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

A veces (AV) = 2

Casi Siempre (CS) = 3

Siempre (S) = 4

V1: Modernización administrativa:

N°	Preguntas	N	AV	CS	S
		1	2	3	4
<b>Dimensión Planificación</b>					
1	Se alcanza los objetivos en la Municipalidad Distrital de Castilla				
2	Los directivos definen los lineamientos que rigen la institución				
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				
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.				
7	Se percibe, la realización de las tareas que se ejecutan a diario logra 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				
10	Los procesos de selección de personal se basan normatividad vigente (r.l)				
11	El personal demuestra valores y cumple con las normas sociales (r.s.)				
12	Diga Usted, si se utiliza la tecnología en realización de las tareas (r.t)				
13	Percibe usted, el nivel ejecutivo coordina y armoniza las tareas y las refuerza (D)				
14	Percibe usted si los ejecutivos, verifican el desarrollo de las actividades coherentes con la planificación				
15	Diga usted sí el liderazgo de los ejecutivos es el adecuado para el desarrollo eficiente de las capacidades de los trabajadores				
16	Diga usted, si el nivel directivo corrige las desviaciones o errores y aplica las medidas correctivas para la mejora continua. (ce)				
17	Diga usted, si se perciben resultados positivos de la gestión de la Municipalidad (Ct)				
18	Se percibe el cumplimiento del abastecimiento de bienes y servicios oportunamente para la atención de las demandas de la sociedad castellana. (co)				

V2: Respecto Desempeño Laboral:

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

A veces (AV) = 2

Casi Siempre (CS) = 3

Siempre (S) = 4

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

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

## Anexo 04

### Constancia de validación

Yo, \_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_, de profesión: \_\_\_\_\_  
Desempeñándome actualmente como trabajador(a) de la municipalidad distrital de Castilla.  
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Las preguntas del cuestionario de las variables independiente como dependiente.  
Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

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

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

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de diciembre de Dos mil veintidós.

---


### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

YO, XIMERA DEL PILAR CHIRIBUE U. con DNI 47996236, de profesión: JAC. INFORMÁTICA  
 Desempeñándome actualmente como trabajador(a) de la municipalidad distrital de Castilla.  
 Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Las  
 preguntas del cuestionario de las variables independiente como dependiente.  
 Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

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

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

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de diciembre de Dos mil veintidós.

  
 \_\_\_\_\_  
 47996236

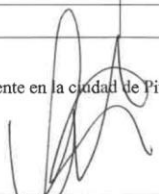
**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, CESAR IVAN HAZA SOLINARIO con DNI 42712478, de profesión: ABGADO  
 Desempeñándome actualmente como trabajador(a) de la municipalidad distrital de Castilla.  
 Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Las  
 preguntas del cuestionario de las variables independiente como dependiente.  
 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	

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 14 días del mes de diciembre de Dos mil veintidós.


---

  
 Cesar Ivan Haza Solinario

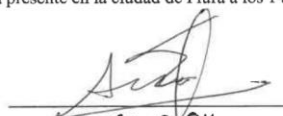
**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Ana Castillo Garcia con DNI 45841804 de profesión: Ingeniera  
 Desempeñándome actualmente como trabajador(a) de la municipalidad distrital de Castilla.  
 Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Las  
 preguntas del cuestionario de las variables independiente como dependiente.  
 Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

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

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

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de diciembre de Dos mil veintidós.

  
45841804

Anexo 05: Base de datos

V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	VI	VD
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	32
4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	66	25
4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	62	25
4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	59	25
4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	59	25
4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	55	25
4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	55	25
4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	55	25
4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	55	25
4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	55	25
4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	55	25
4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	55	25
4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	55	25
4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	55	25
4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	58	25
4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	58	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	68	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	68	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	68	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	68	27
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	68	30



4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	68	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	32
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	32
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	32
3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	32
3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	32
3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	32
3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	32
3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	32
3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	32
3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	32
3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	32
3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	32
3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	32
3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	32
3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	32
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	32
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	32
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	68	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	72	28
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	68	28
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	68	28

4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	67	25
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	67	25
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	67	25
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	67	25
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	67	25
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	67	25
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	67	25
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	67	25
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	63	25
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	59	25
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	59	25
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	59	25
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	59	25
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	59	25
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	59	29
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	32

Anexo 06 Figuras

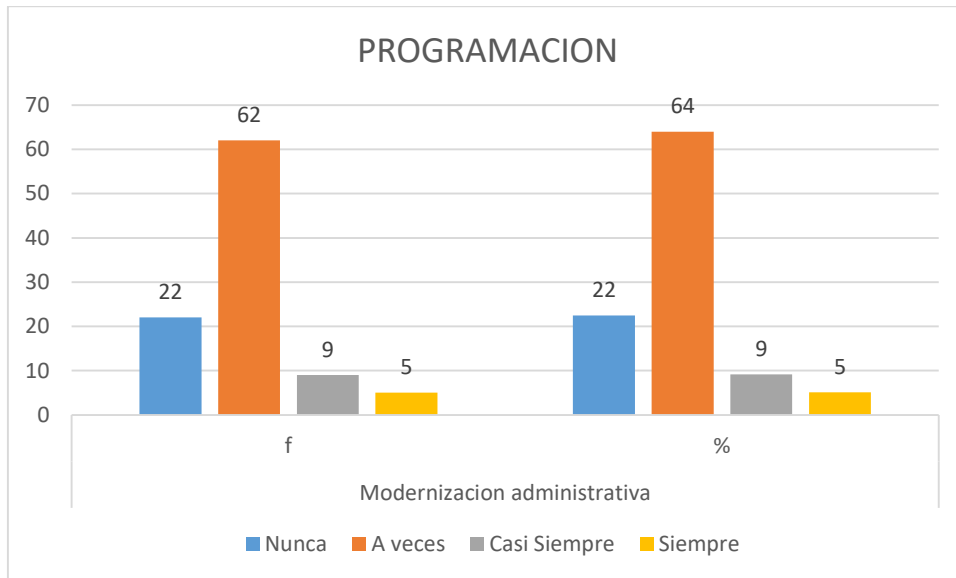


Figura 1: Programación

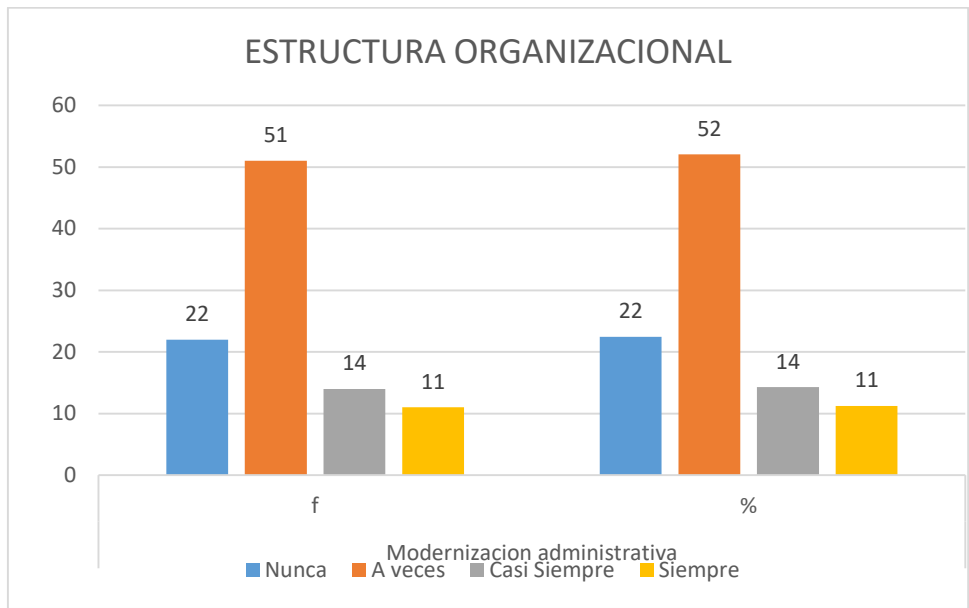
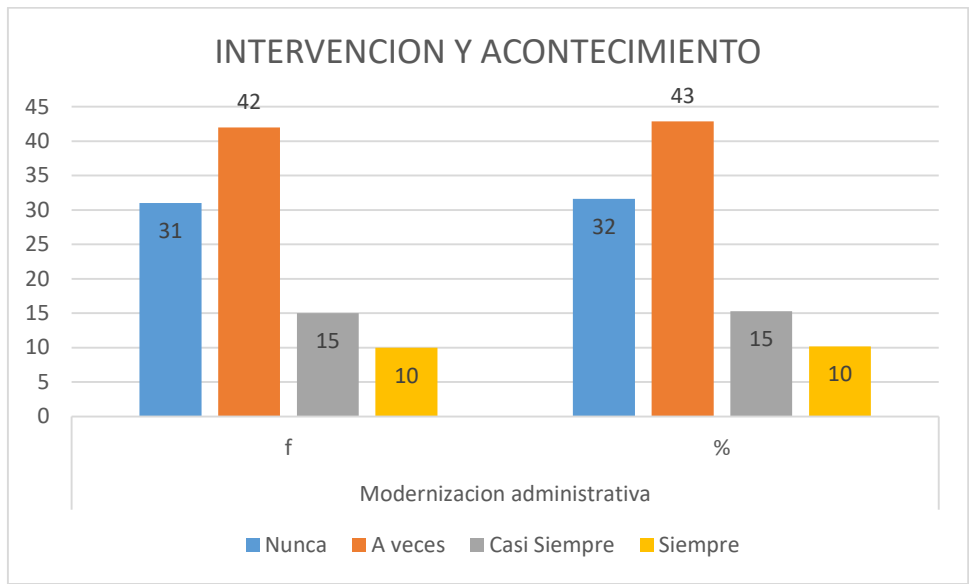


Figura 2: Estructura organizacional



**Figura 3: Intervención y acontecimiento**

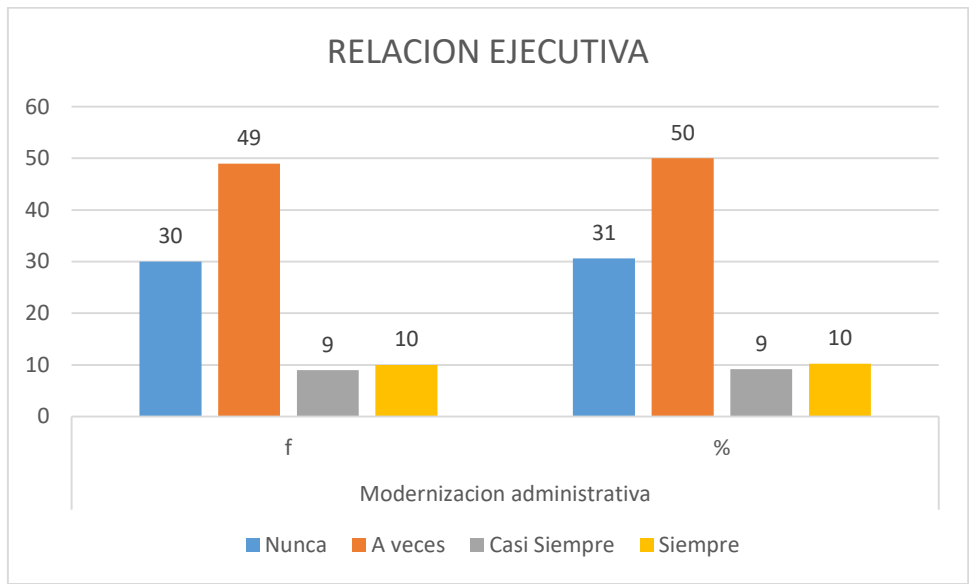


Figura 4: *Relación ejecutiva*

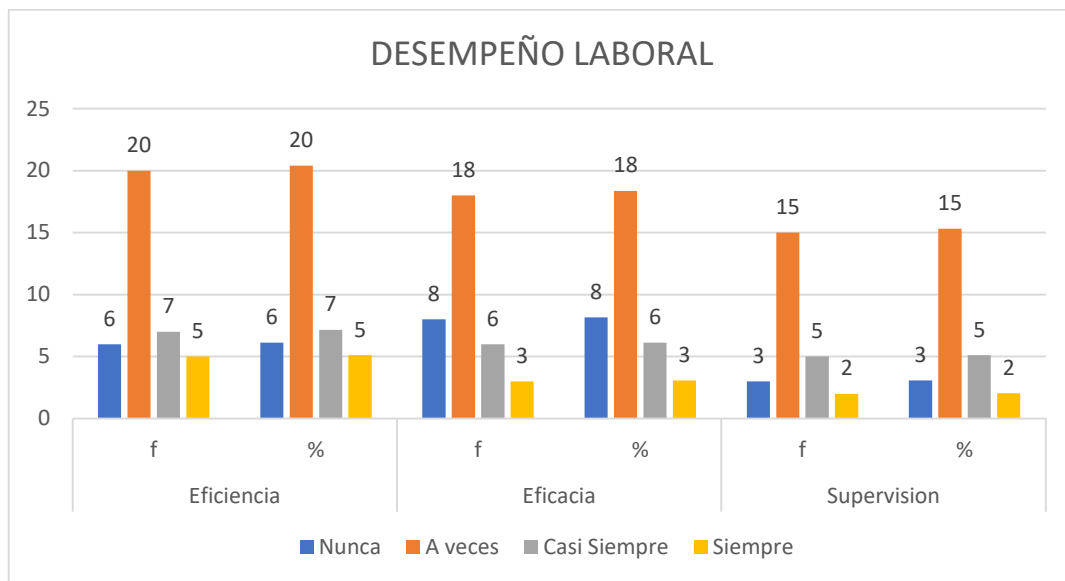


Figura 5: *Desempeño laboral*

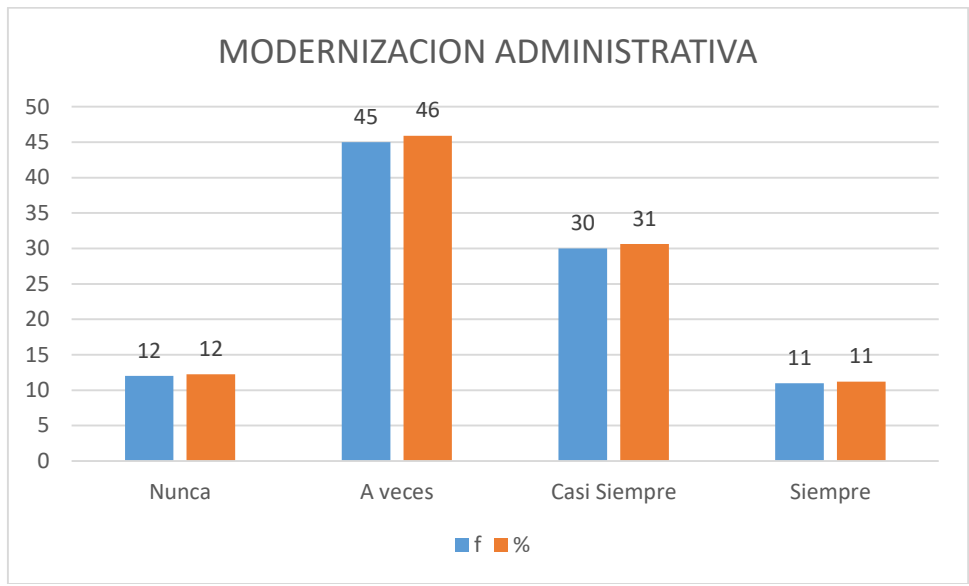


Figura 6: Modernización administrativa

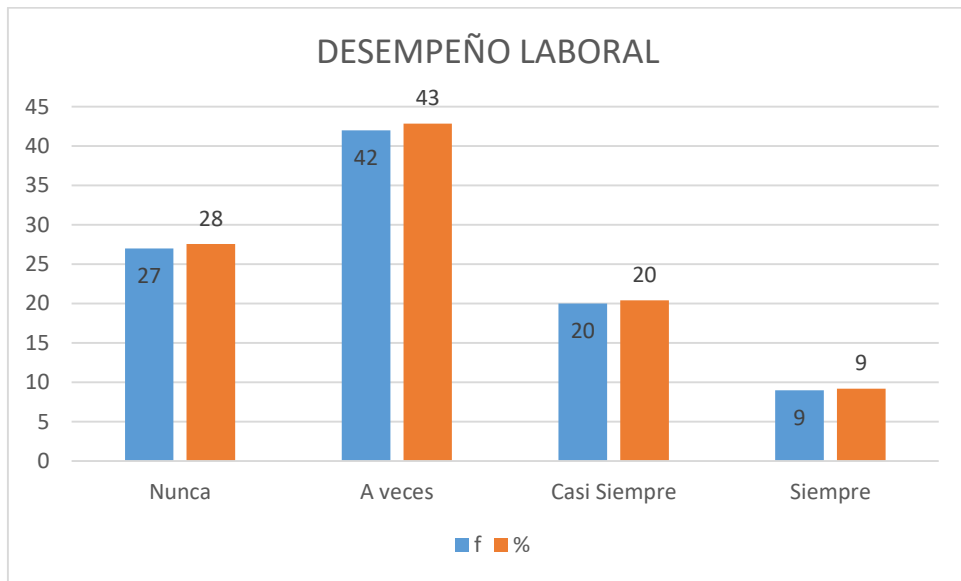


Figura 7: *Desempeño laboral General*

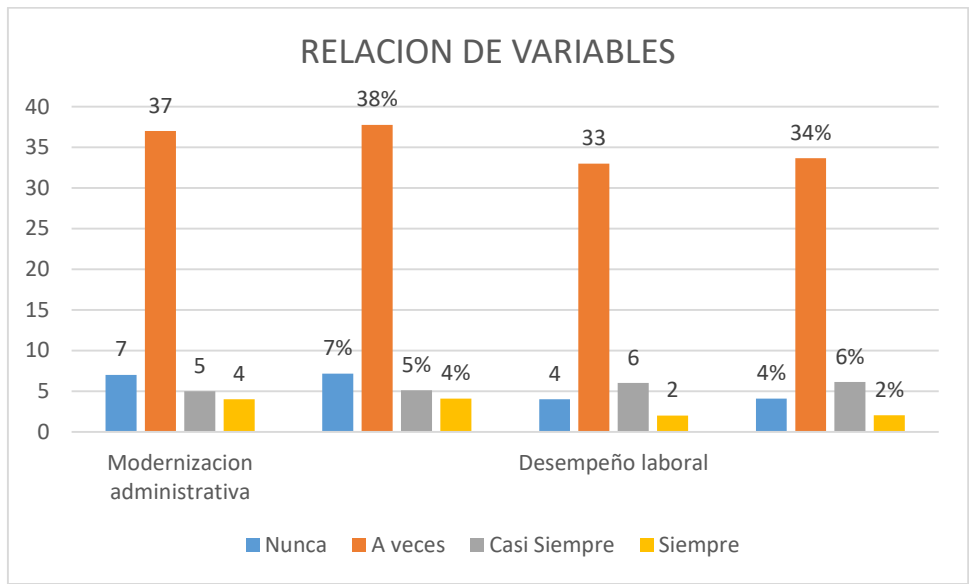


Figura 8: Relación de las variables; modernización administrativa y desempeño laboral

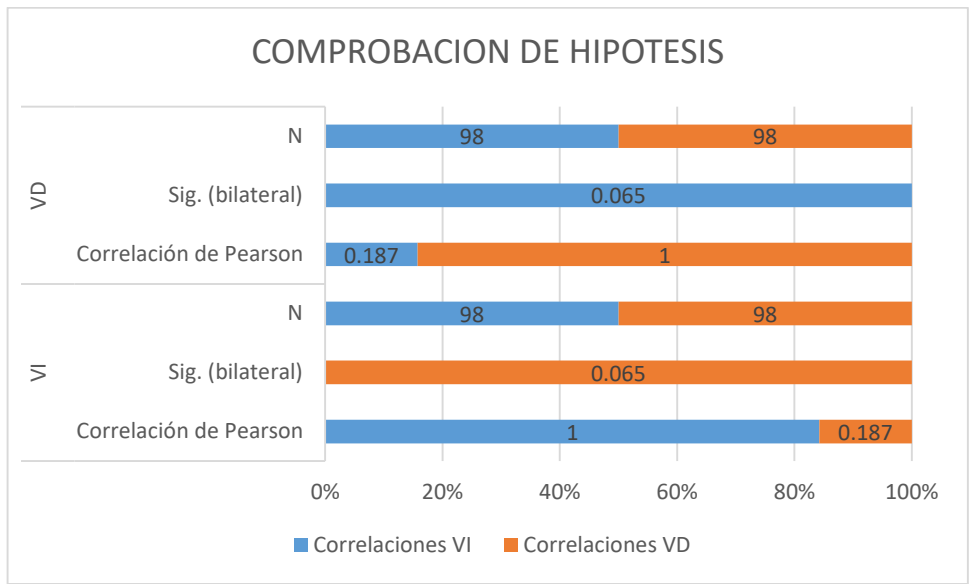


Figura 9: Comprobación de hipótesis



## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

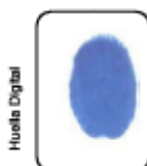
1. Información del Autor			
SAMANIEGO GONZALES MARIA FERNANDA		42753748	floritasam@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tests	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público * (Info: <a href="http://u-repo/tematicas/openAccess">u-repo/tematicas/openAccess</a> )		<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (Info: <a href="http://u-repo/tematicas/restricidoAcceso">u-repo/tematicas/restricidoAcceso</a> ) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

I autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>



*M. Samaniego*  
Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	14	03	2025

#### Importante

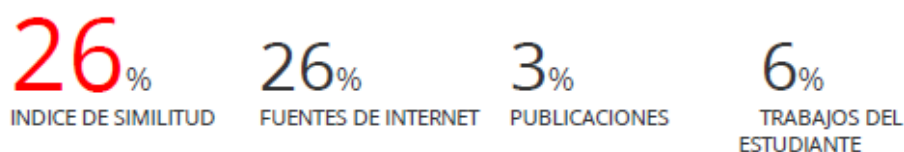
- Según Resolución de Consejo Directivo N° 001-2018-01-UNSPU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 4 inciso 2.
- Ley N° 20235 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2015-PCM
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglo de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo al artículo de la Ley 822.
- En caso de que el autor es la responsable de publicar los datos de autor y número de la obra, de acuerdo a directiva N° 004-2018-CONCYTEC-DEGC (Numerada 12 y 13) que normó el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias brindan y garantizan que el autor conserve control por su obra.
- Según el inciso 12.3, del artículo 17º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNATI) "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RNATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a Ley (Ley 27446, art. 30, n.ºs. 32-3).

## Reporte de Similitud

### Modernización administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Castilla - Piura, 2022


#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>13%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>7%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.unh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>core.ac.uk</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>eprints.ucm.es</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repository.ean.edu.pe</b> Fuente de Internet	



		<1 %
10	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
13	search.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1 %
15	factorial.mx Fuente de Internet	<1 %
16	servicios.infoleg.gov.ar Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	infoandina.org Fuente de Internet	<1 %
19	prevencionar.com Fuente de Internet	<1 %
20	www-org.mtas.es Fuente de Internet	

		<1 %
21	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://elpuertoenmovimiento.blogspot.com">elpuertoenmovimiento.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://opac.fmoues.edu.sv">opac.fmoues.edu.sv</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://polodelconocimiento.com">polodelconocimiento.com</a> Fuente de Internet	<1 %
25	<a href="http://www.ciencialatina.org">www.ciencialatina.org</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://www.doccity.com">www.doccity.com</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://www.grafiati.com">www.grafiati.com</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://www.scielo.org.co">www.scielo.org.co</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://dbpedia.org">dbpedia.org</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://journals.sapienzaeditorial.com">journals.sapienzaeditorial.com</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://lareferencia.info">lareferencia.info</a> Fuente de Internet	<1 %



32	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	www.secyt.gov.ar Fuente de Internet	<1 %
34	www.wto.org Fuente de Internet	<1 %
35	archive.org Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas       Apagado       Excluir coincidencias < 6 words  
 Excluir bibliografía       Activo