

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

**Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño
laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención:

Gestión Pública y Desarrollo Local

Autor: Abog. David Santiago ESPINOZA BERROSPI

Asesor: Dr. César Wenceslao RAMOS INGA

Cerro de Pasco – Perú – 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

**Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño
laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Alcides Eusebio ESPINOZA LEÓN
PRESIDENTE

Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO
MIEMBRO

Mg. Miguel. Ángel CARHUAMACA CUELLAR
MIEMBRO

DEDICATORIA

El trabajo de investigación lo dedico a Dios, señor todopoderoso, por haberme dado la decisión, fuerza y valor para la consecución en esta etapa de mi vida.

A mis progenitores por su apoyo integro y darme ánimo en la consumación de mi formación de Posgrado.

A todos mis familiares por impulsarme a consumir mis objetivos como persona y profesional.

RECONOCIMIENTO

Mi gratitud a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por la ocasión de estudiar en sus aulas de maestría en Ciencias de la administración, mención Gestión Pública y Desarrollo Local.

Mi especial reconocimiento a mi asesor por su consejo y contribución en el desarrollo del trabajo de investigación.

Mi reconocimiento a los docentes de la maestría de la Escuela de Posgrado por su disertación en la enseñanza de las cátedras impartidas.

RESUMEN

La presente indagación tuvo como propósito general analizar de qué forma la actualización de la gestión pública interviene en el rendimiento laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, para el adelanto del estudio se realizó en la labor de campo, a lo cual se adhirió el diseño de investigación de tipo no experimental – descriptivo de estudio transversal, con una población de 263 trabajadores y una muestra calculada de 123 trabajadores y ha esta muestra se aplicó el instrumento de recolección de datos, este trabajo de investigación se realizó el objetivo de Analizar de qué forma la actualización de la gestión pública contribuye en el desembargo laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.

Los principales deducciones alcanzadas mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y los efectos fueron: El 53.7% de los trabajadores opinan que los altos funcionarios del Gobierno Regional toman buenas decisiones, son líderes que toman riesgos que involucran a los trabajadores, por lo que su actuación en la modernización de la gestión pública es moderada bajo y, el 67.5% de los trabajadores opinan que los funcionarios de todos los niveles del Gobierno Regional Pasco toman decisiones en conseguir los niveles de capacidad y eficacia en el empleo de los recursos, estos resultados indica que la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.

Palabras clave: Modernización, Gestión pública y desempeño laboral.

ABSTRACT

The present research has the general objective of analyzing how the modernization of public management influences the work performance of the staff of the Regional Government of Pasco 2018, for the development of the research, field work was carried out for this, a non-experimental - descriptive cross-sectional study, with a population of 263 workers and a calculated sample of 123 workers and the data collection instrument was applied to this sample, this research work was carried out with the objective of Analyze in what way The modernization of public management influences the work performance of the personnel of the Regional Government of Pasco 2018.

The main results obtained through the application of the data collection instruments and the results were: 53.7% of the workers believe that senior officials of the Regional Government make good decisions, they are leaders who take risks that involve workers, therefore that its performance in the modernization of public management is moderately low and 67.5% of the workers believe that officials at all levels of the Pasco Regional Government make decisions to optimize the levels of efficiency and effectiveness in the use of resources, These results indicate that the modernization of public management influences the work performance of the staff of the Regional Government of Pasco 2018.

Keywords: Modernization, Public management and job performance.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación intitulada “Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco

2 018” La modernización de la gestión pública debe ser desarrollada por los trabajadores en general de manera eficiente para lograr un buen desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco.

La preocupación por el estudio de la variable se focaliza por conocer de qué manera se viene desarrollando en esta institución macro regional de la cual dependen las tres provincias importantes de la región Pasco. Además, los grandes objetivos generales de esta región son desarrolladas en función de la modernización de este sector público descentralizada.

La investigación se desarrolló en base a un enfoque mixto, con un estudio transversal y diseño de investigación descriptivo, con una muestra de 123 trabajadores y con una hipótesis general en la cual comprueba un valor de significancia de 0,000 el cual es $< 0,05$, y se admita la Hipótesis de investigación por lo que “la modernización de la gestión pública actúa de forma eficiente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018”.

Al concluir el trabajo de investigación se puede afirmar que fue una experiencia personal haber recogido la información de la institución donde mi persona como profesional labora.

La investigación se extiende en cuatro capítulos:

En el Capítulo I se tiene en cuenta el planteamiento del problema, en la

cual se considera la Identidad y señalamiento del problema, demarcación de la investigación, Formulación del problema, Enunciación de Objetivos, exculpación de la investigación y Restricción de la investigación.

En el Capítulo II se tiene en cuenta los Antecedentes de estudio, Bases teóricas – científicas, Definición de términos básicos, Formulación de Hipótesis, Identificación de Variables, Definición Operacional de variables e indicadores.

En el Capítulo III se tiene en cuenta el Tipo de investigación y Métodos de investigación, Diseño de investigación, Población y muestra, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Técnicas de procesamiento y análisis de datos, Tratamiento Estadístico, Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación y Orientación ética.

En el Capítulo IV se tiene en cuenta la Descripción del trabajo de campo, Presentación, análisis e interpretación de resultados, Prueba de Hipótesis y Discusión de resultados.

También se consideran las conclusiones y recomendaciones.

Y finalmente se tiene en cuenta los Anexos, donde se consideran los Instrumentos de Recolección de datos. Procedimiento de validez y confiabilidad y el Matriz de consistencia.

ÍNDICE

| | |
|----------------|--|
| DEDICATORIA | |
| RECONOCIMIENTO | |
| RESUMEN | |
| ABSTRAC | |
| INTRODUCCIÓN | |
| ÍNDICE | |

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

| | |
|---|---|
| 1.1. Identificación y determinación del problema..... | 1 |
| 1.2. Delimitación de la investigación..... | 3 |
| 1.3. Formulación del Problema. | 4 |
| 1.3.1. Problema Principal..... | 4 |
| 1.3.2. Problemas Específicos. | 4 |
| 1.4. Formulación de Objetivos. | 5 |
| 1.4.1. Objetivos Generales..... | 5 |
| 1.4.2. Objetivos Específicos. | 5 |
| 1.5. Justificación de la Investigación. | 6 |
| 1.6. Limitaciones de la investigación. | 6 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

| | |
|---|----|
| 2.1. Antecedentes de Estudio. | 7 |
| 2.2. Bases teóricas – científicas..... | 24 |
| 2.3. Definición de términos básicos. | 39 |
| 2.4. Formulación de Hipótesis..... | 41 |
| 2.4.1. Hipótesis General..... | 41 |
| 2.4.2. Hipótesis Específicos..... | 41 |
| 2.5. Identificación de variables. | 41 |

| | |
|---|----|
| 2.6. Definición operacional de variables e indicadores..... | 42 |
|---|----|

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

| | |
|--|----|
| 3.1. Tipo de investigación. | 43 |
| 3.2. Métodos de investigación..... | 43 |
| 3.3. Diseño de investigación. | 43 |
| 3.4. Población y muestra. | 44 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 45 |
| 3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos. | 45 |
| 3.7. Tratamiento Estadístico..... | 46 |
| 3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación..... | 46 |
| 3.9. Orientación Ética..... | 46 |

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

| | |
|---|----|
| 4.1. Descripción del trabajo de campo. | 48 |
| 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados..... | 50 |
| 4.3. Prueba de Hipótesis..... | 77 |
| 4.4. Discusión de Resultados..... | 83 |

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema

De acuerdo al decreto supremo N° 030–2002 se aprueba la creación de “la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado”, esta norma fue generado por el Congreso de la República del Perú mediante Ley N° 27658, que en su capítulo I, artículo N°- 1°. Dice textualmente “Declárase al Estado en proceso de modernización” y además señala:

En el inciso 1.1. de la ley y Particularmente en su artículo N° 1 dice textualmente “Declárase al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano” (p. 216537).

Ley que fue publicada en el diario oficial El Peruano el 30 de enero de 2002, el motivo de esta norma legal fue mejorar la administración del estado buscando la eficacia.

También la Ley 27658, señala en su artículo 4 sobre la finalidad de esta ley y nos indica:

El fin del proceso de modernización de la gestión del Estado, tiene como objetivo fundamental el logro de mayores niveles de eficiencia en el aparato estatal, de modo que se consiga aun esmero en la atención a la ciudadanía, primando y mejorando el empleo de los medios públicos. El objetivo es lograr un Estado:

- a) Al servicio de la ciudadanía.
- b) Con canales efectivos de participación ciudadana.
- c) Descentralizado y desconcentrado.
- d) Transparente en su gestión.
- e) Con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados.
- f) Fiscalmente equilibrado” (p. 216537)

De acuerdo a esta Ley marco señala:

Que los gobiernos regionales son parte descentralizado del estado peruano, es imprescindible que los Gobiernos Regionales aplique la modernización del estado con el afán de buscar mejorar la gestión a nivel de la administración pública y construir un estado con mayor eficiencia eficacia y efectividad al servicio de la ciudadanía.

La Región Pasco se encuentra ubicada en el décimo noveno de las veinticinco regiones que tiene el Perú y cuya Misión es oír a tiempo y sazón las necesidades de prioridad en la sociedad, tales como: “planificar, organizar y dirigir la administración pública regional con la unión de sus competencias enmarcadas dentro de la ley con el objetivo de buscar el desarrollo continuo de la región.

Ley y su reglamento hubo modificaciones, pero en el desarrollo de la investigación será considerado específicamente en el Marco teórico será tratado y explicado al respecto.

El Gobierno Regional Pasco, de acuerdo a la ley de la modernización de la gestión pública generalmente busca hacerlo más dinámico y el desempeño sea también eficaz.

Por otra parte, la administración pública en el Perú no tiene una trayectoria muy alentadora, porque siempre se ha mantenido con altibajos, aún más en el Gobierno Regional de Pasco, ha habido problemas administrativos debido a la ineficiencia e ineficacia en el manejo del sector de esta institución, debido a estos problemas el estado busca mejorar la administración del sector público. Para ello crea por medio de la Ley Marco de Modernización de la Gestión Pública.

1.2. Delimitación de la investigación

En efecto, en la delimitación se establece las dimensiones de la investigación en la conclusión de espacio, tiempo, universo y del contenido. Según se detalla a continuación:

a. Delimitación Espacial:

El trabajo de investigación se desarrolló en el Gobierno Regional de Pasco, sede central Pasco, Región Pasco; Se refiere al área geográfica de la investigación.

b. Delimitación Temporal:

El desarrollo de la tesis se llevó a cabo a partir del mes de abril 2019 al mes de junio de 2019.

El desarrollo del proyecto se realizará específicamente entre los meses de mayo y junio de 2019.

c. Delimitación del Universo:

La labor de investigación se efectuó de una población de los trabajadores administrativos en general de la Sede Central del Gobierno Regional de Pasco; que son las unidades de análisis a ser investigada.

d. Delimitación del Contenido:

El argumento se halla enmarcado dentro de las variables

Modernización de la Gestión Pública y el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional Pasco.

1.3. Formulación del Problema.

1.3.1. Problema Principal

¿De qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018?

1.3.2. Problemas Específicos.

a) ¿Cómo el fortalecimiento de aptitudes influye en el grado de culminación de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018?

b) ¿En qué medida la agilización de procesos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018?

- c) ¿En qué medida la simplificación de procedimientos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018?
- d) ¿En qué medida la estructura administrativa influye en el grado de cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018?

1.4. Formulación de Objetivos.

1.4.1. Objetivos Generales.

Analizar de qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- a) Identificar en qué medida el fortalecimiento de aptitudes influye en el grado de cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.
- b) Identificar en qué medida la agilización de procesos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.
- c) Identificar en qué medida la simplificación de procedimientos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.
- d) Identificar en qué medida la estructura administrativa influye en el grado de cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.

1.5. Justificación de la Investigación.

La investigación tuvo como finalidad principal entender y distinguir de qué forma la modernización de la gestión pública contribuye en el desempeño laboral del personal de Gobierno Regional de Pasco 2018.

También se analizó de qué modo la modernización de la gestión pública interviene en el desempeño laboral y a reconocer los indicadores que ayudan en la satisfacción laboral, y por último conocer en qué medida los indicadores de la modernización de la gestión pública contribuyen en la satisfacción laboral del personal del gobierno regional de Pasco 2018.

El trabajo se efectuó por medio de la aplicación como técnica la encuesta y su respectivo instrumento que es el cuestionario y estudios de los resultados que se obtiene; con el cual se va a manifestar la relación existente entre las variables con el fin de sugerir una mejoría continua en la adaptación de la modernización de la gestión pública en la gestión del talento humano.

Y en conclusión la investigación sirve como precedente para realización de otras investigaciones de mayor hondura para aumentar y alcanzar los objetivos del Gobierno Regional de Pasco.

1.6. Limitaciones de la investigación.

Se debe tener en cuenta que la mayor dificultad es la limitación de bibliográfica sobre este tema en la Escuela de Posgrado de nuestra casa Universitaria y la Región en general; además se advierte que hay impedimentos en reunir indagación real al cien por ciento, esto se debe a la educación Regional que tenemos; Y se adjudicara las tácticas necesarias para vencer los inconvenientes enmarcadas y sea la investigación un éxito.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio.

Antecedentes Nacionales

1. Cárdenas, N. (2018) en la tesis intitulada “Modernización de la gestión pública y cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables aplicables a la minería - OEFA, 2017” tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública; al finalizar el estudio llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: De acuerdo al objetivo general se concluye que existe relación positiva y moderada entre la Modernización de la gestión pública y el cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017, (sig. bilateral = 0,000 < 0.01, Rho = 0,550**). Segunda: En relación al primer objetivo específico se concluye que, existe relación positiva y moderada y

la modernización de la gestión pública y el manejo de aguas residuales industriales y domésticas fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,000 < 0.01, Rho = 0,626**). Tercera: Respecto del segundo objetivo específico, se concluye que existe relación positiva y moderada y la modernización de la gestión pública y el manejo de residuos sólidos domiciliarios e industriales fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,000 < 0.01, Rho = 0,560**). Cuarta: En relación al tercer objetivo específico, se concluye que existe relación positiva baja y la modernización de la gestión pública y el manejo de relaves fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,013 < 0.05, Rho = 0,234*). Quinta: En referencia al cuarto objetivo, se concluye que no existe relación entre la Modernización de la gestión pública y el Manejo de desmontes fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,098 > 0.05). Sexta: Sobre el quinto objetivo específico, llega a la conclusión que existe relación positiva baja entre la modernización de la gestión pública y el Manejo de sustancias peligrosas fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,004 < 0.05, Rho = 0,271*).

2. Carpio, J. (2014) De acuerdo a su tesis “Implementación de la gestión para resultados, una mejora de la capacidad organizacional e institucional y del proceso de creación de valor público en la municipalidad provincial de Talara”, para optar el grado académico de maestro en Gestión Pública; al concluir el estudio llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: El autor llega a la conclusión que en el contexto de los gobiernos subnacionales existe un proceso de reforma y modernización de la gestión pública, desde finales de la década anterior, y con mayor énfasis a partir del 2007

con la implantación del PpR. De acuerdo con los resultados de la investigación cuyo objetivo fue determinar el diagnóstico de la capacidad institucional para implementar la gestión por resultados, utilizando la metodología SEP-SN, en la Municipalidad Provincial de Talara y se destacan los siguientes aspectos:

- a) Se determina que la gobernación subnacional de la provincia de Talara, se halla en una etapa de prestación del proceso de implementación de la GpRD, con índices favorables a su desarrollo en cada uno de los pilares como en lo que respecta a la planificación, el sistema financiero, programación y sistema de presupuestos.
- b) En cuanto al proceso de institucionalización de la GpRD se encuentra en un nivel parcial con un método de la gestión planificación por resultados, PpR, gestión financiera, gestión de programas, proyectos y M&E, no toman en nota la agrupación de procesos y prácticas que intervienen en la invención del valor público según la figura compuestas de la condición mínima que son inherentes y que presenta dichas figuras en un entorno de GpRD

Segundo: También donde el objetivo fue analizar la capacidad institucional, organizacional y entorno del aprestamiento a fin de identificar los principales factores negativos y positivos, identificar y priorizar los principales problemas que afectan la gestión de la Municipalidad Provincial de Talara, resaltan los siguientes aspectos:

- a) Los resultados en cuanto a la planificación se presentan a nivel avanzado de desarrollo institucional, además su procedimiento de preparación está enfocado en un panorama posterior, su mayor reto es robustecer la planificación de mediano tiempo.
- b) En cuanto se refiere al GpRD. El encargo de calcular está dirigida desde el

punto de un panorama incrementalista en el modo de presupuestar los medios, y presupuestar en base a insumos, muestra unas serias limitaciones que restringen la practica presupuestaria al considerar un menor porcentaje del presupuesto organizado como plan entre el 21 y el 40% del presupuesto disponible como programas, perjudicando la estructuración del presupuesto con el plan de desarrollo, conllevar una baja densidad entre los programas del plan y los programas del presupuesto únicamente entre el 21 y el 40% de los programas del presupuesto y del plan, ejecutando los objetivos planteados, cuyo aspecto presupuestario de mediano plazo no se extiende del corto plazo, además no se considera la efectividad del desembolso. No obstante, estos no guardan nexos con el sistema de seguimiento y el computo de la ejecución del gasto público.

- c) La administración económica gubernamental, se halla en nivelación de capacidad en interludio, modelo de escenario con mayores modificaciones institucionales, se observa un considerable desarrollo de actualización de leyes referidas a las áreas de adquisiciones, contabilidad, control interno, que enseña una automatización de sus principales recursos, aunque su gestión no está encausada según la génesis de la GpRD, exhibiendo un ejercicio presupuestario inadecuado, y una constreñida competencia para guiar las tareas planteadas en el ejercicio fiscal, proclive a que exista una semejanza considerable por entre el coste ejecutado y el presupuesto primario en los últimos tres años con un término de desviación de 32% de disparidad.
- d) Además, es el soporte de gestión de programas y diseños, se hallan en un grado intermedio de su idoneidad institucional, no obstante es menos evolucionado que el de la gestión económica pública. Sin embargo, el

designio sectorial de moderado periodo referidos al ámbito educacional, salud, transporte y obras públicas manifiesta una restringida planificación sectorial de la producción de bienes y servicios en la escala que no está situada en los resultados. La falta de táctica para aumentar la calidad de bienes y servicio conforme al tipo de calidad.

- e) Al fin a cabo el pilar de seguimiento y evaluación, no establece un sistema de búsqueda de la gestión fundado en la selección de datos en el movimiento de la entidad, programas y proyectos a partir de la clarividencia de la cadena de valor, menos aún se realizan una apreciación de los resultados.

Antecedentes internacionales

Según Sosa, J (2015) en su trabajo de averiguación “Democracia, descentralización y la permuta en las administraciones públicas de México (1982 - 2010)” presentado las siguientes conclusiones:

Indica la mayor configuración de tramite con base en la recuperación implementadas en un afable número de panoramas de los diferentes continentes, luego del riesgo del Estado de bienestar, deben estar orientadas al deseo de superar la desintegración gubernamental y propulsar la eficiencia y las acciones, programas y políticas de gobernación frente al obstáculo creciente de los recursos fiscales ineludible para atender la gradual escasez sociales de los habitantes.

El suceso de México no ha sido la distinción. Luego de determinados intentos apartados y desarticulados entre el periodo de 1970 y 1990, los gobiernos federalistas del reciente siglo han formado suya la maniobra de actualización fundamentada en una mayor translucidez y entrega de cuentas, en la estimación del desempeño y la gestión por resultados. En total estos ahíncos, los gobiernos mexicanos han participado con organismos internacionales tal como el Banco

Interamericano de Desarrollo, y Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2009, 2010). En estas terminaciones se reexamina los alcances y naturaleza de los primordiales cambios sobrevenidos en la evolución de los sistemas burocráticos de México y el desafío que perduraran para los años por venir.

Para ello, se parte de la idea general que establece que el enfoque seguido por la mayoría de los gobiernos durante el periodo analizado tuvo en gran medida una orientación política legitimadora, antes que una clara convicción técnica para la solución de los problemas asociados a la implementación de mejoras al desempeño gubernamental, cuya complejidad ha estado asociada en gran medida a la gran multiplicidad de actores públicos involucrados en el caso mexicano, según (Aguilar V., 2004). De hecho, esta complejidad de actores e intereses es precisamente lo que distingue a la experiencia mexicana cuando se le compara con lo que ha sucedido en otros países, en los que la responsabilidad de la implementación de las reformas a los sistemas administrativos se ha depositado en los ministerios de presupuesto (Australia, Nueva Zelanda y Chile), en los ministerios sectoriales (Estados Unidos, Canadá y Holanda), o en el ministerio de planeación (Colombia) (BID y CLAD, 2007).

También el autor del trabajo refiere que, en el caso mexicano, el grueso de los procesos de modernización se puede ubicar en el contexto de la alternancia política en el gobierno federal y en una decisión también de carácter político del poder legislativo de poner bajo escrutinio público la actuación del Gobierno Federal en relación a los resultados obtenidos en el ejercicio del gasto público, especialmente en materia de desarrollo social (Acosta, 2011).

Igualmente señala que esta Legislación General de Desarrollo Social (LGDS),

divulgada en enero de 2004 durante el mandato de Vicente Fox depositó premeditadamente en un ente público independencia técnica la labor de estimar los planes y políticas de incremento colectivo de la gestión pública federal, en la eficacia por la preocupación por el probable empleo clientelar y electoral y el uso de los recursos presupuestales raído para el combate de la pobreza. Asimismo en la investigación indica que el proceso institucional que siguió a la promulgación de la LGDS y a la creación del Coneval -el organismo creado como una institución para impulsar la rendición de cuentas y la transparencia en materia de gasto social-, se ha convertido al mismo tiempo en la piedra angular para la implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) (Sosa, 2011b), el cual forma parte de una reforma administrativa de mayor alcance que ha tenido como objetivo la adopción del presupuesto basado en resultados (PbR), con el liderazgo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) (Caso y Femat, 2010; Ramos, Sosa y Acosta, 2011).

En el año 2006, este cuadro del Gobierno Federal es movido a los gobiernos estatales y municipales, y cuando la LFPRH estima a manera de ejecutores de recursos públicos y les impone asimismo a implementar el SED. La dificultad de este método administrativo mexicano se torna incuestionable en términos de actores, legislación, reglamentos, organismos administrativos y niveles de autoridades involucrados (SHCP y BID, 2010). Las barreras de los resultados contemplados en el elemento de creación efectiva de amplitud y de su colisión en la reformulación de los programas y políticas públicas en México evidencian en gran medida esta confusión institucional y política del sistema burocrático mexicano.

Además, indica que todas las evaluaciones son realizadas por expertos

seleccionados por cada secretaría de estado y una vez concluidas son enviadas al Coneval y a la Secretaría de Hacienda para alimentar una aplicación electrónica denominada “Portal Aplicativo de la Secretaría de Hacienda” (PASH) en la que se concentra toda la información histórica de las evaluaciones de los programas (Caso, 2011). Difundidos estos lineamientos, la aceptación de la metodología del escenario deductivo demandada para sujetar a término la valoración de consistencia y resultados y edificar la matriz de indicadores y conclusiones (MIR, tanto se le conoce) acerca de estos proyectos, requiere de una habilidad de aumentar la capacitación técnica administrada simultáneamente por el Coneval y la Secretaría de Hacienda en el 2007 y 2008 y conducida a la creación de espacio en el empleo de la metodología en operarios de los proyectos, potenciales evaluadores y empleados públicos encargados de zonas de evaluación y planeación de los departamentos federales (ILPES, 2004).al termino del 2008, la instrucción se esparció a los empleados en Direcciones estatales, y que, tanto lo muestran los trabajos incorporados en la obra, la progresión en la implementación del modo de estimación del desempeño se ha adelantado en determinadas entidades que en otras y enfrenta, total en estados y en municipios los idénticos problemas de menester de calidad de información, esencia y realidad de alicientes, coordinando entre departamentos y uso de rendimiento para la toma de decisiones presupuestales. Ahora la marcha de implantación de capacidad e institucional del SED tuvo su sitio culminante en junio de 2008 también la Presidencia de la República estructuro en México simultáneamente con el BID y la OCDE una disertación internacional sobre el presupuesto referido en resultados en la que la colaboración de empleados de primer nivel, la cantidad de organismos internacionales como de la administración de distintas naciones en la

que se abordaron temas primordiales de reforma (OCDE, 2009): los principios institucionales para el presupuesto apoyado en soluciones, la obtención y calidad de indagación para el presupuesto basado en resultados, el uso de la información sobre desempeño en la toma de mejores decisiones sobre el presupuesto, el presupuesto fundado en resultados y la gestión pública en México a partir del sistema de evaluación del desempeño, el cálculo basado en resultados y aumento de la eficacia de los programas sectoriales, y el presupuesto probado en resultado de los gobiernos locales. De manera que la comitiva de organismos internacionales han brindado al gobierno mexicano en la implantación del presupuesto fundado en resultados, la Administración de Hacienda requirió a la OCDE que ejecutara durante 2009 un análisis sobre el desarrollo presupuestario en México y mostrara públicamente sus conclusiones el 2010 para concientizar a los burócratas públicos mexicanos y la potestad legislativa vinculada a los beneficios de la reforma (OCDE, 2009).al rededor del término de 2012, el modo de evaluación del desempeño exponía algunas señales notable de avance y de conveniencias para mejora. Acerca de la segunda evaluación y solidez en la conclusión llevada a cabo durante 2011, accedió a mejorar las matrices de indicadores y rendimiento de los programas y Coneval menguo los términos de referencia y el número de reactivos de dichas evaluaciones. La segunda valoración de resultados y consistencia y el monitoreo invariables de los indicadores de desempeño de los programas llevado a concluir anualmente a partir de las evaluaciones específicas de desempeño, se admite mejorar la calidad de los indicadores situando el acento en la figura de los productos y consecuencia deseada en los indicadores de procesos.

Al tiempo exacto, la cifra de indicadores empleada por esta Secretaría de

Hacienda en la toma de decisiones presupuestales se ha reducido significativamente, produciendo un proceso eficiente de seguimiento en los resultados de programas y mejorando el curso de gestión del presupuesto en medio de los funcionarios de la Secretaría de Hacienda y sus contrapartes en el diferente despacho del estado, en la Oficina de la Presidencia y en la Cámara de Diputados. Sin embargo, este avance en la evaluación de los programas no se ha interpretado satisfactoriamente en la valoración de las políticas sectoriales y en una estimación sustantiva del nivel de cumplimiento de las táctica y objetivos instaurados en el Plan Nacional de Desarrollo.

la segunda evaluación de consistencia, esta en primer lugar y sus resultados realizada durante 2011, accedió enriquecer las matrices de indicadores y solución de los programas y el Coneval abrevio el número de reactivos en los términos de referencia de dichas evaluaciones. Así la segunda evaluación de consistencia y resultados y el monitoreo sistemático de los indicadores de desempeño de los programas llevado a cabo anualmente a partir de las evaluaciones específicas de desempeño, permitió mejorar la calidad de los indicadores poniendo el acento más en los indicadores de productos y resultados que en los indicadores de procesos. A pesar de la vinculación exigida en los lineamientos de evaluación entre los procesos de evaluación (Velasco, 2011; ICMA, 2006).

En segundo sitio, la cifra de programas federales tasadas ha incrementado de manera sistemática, en cuanto la resistencia inicial observada en algunos departamentos federales a las nuevas conclusiones de la evaluación, aunque lo muestra un estudio contenido en la obra, los avances en la implementación del sistema de evaluación del desempeño, sobre los cuales no se han traducido aún en la mejora de los procesos de gestión y de los servicios ofrecidos por las

dependencias sectoriales, como lo establece la Legislación Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria en sus artículos 45 y 61 y como lo requería el propio Programa de Mejoramiento de la Gestión administrado por la Secretaría de la Función Pública.

En y tercer lugar, sin embargo el florecimiento de la práctica de evaluación del desempeño depende en gran medida de la armonización y la existencia de adhesión en medio algunas de los organismos públicos involucrados, los choques legales e institucionales entre éstos y diferentes estamentos públicos, especialmente los partidos políticos personificados en el poder legislativo y el órgano fiscalizador de la Cámara de Diputados, obtenidos de los diferentes intereses y disposiciones del ejercicio de evaluación, continuaran y se manifestaran en el futuro.

Conforme (Acosta, 2011). El asunto más importante, que no ha resuelto durante estos seis años, se halla asociada con la evaluación de proyectos y políticas en materia de desarrollo social y con la capacidad de modificarlas o desaparecerlos.

Y en cuarto lugar, se puede aserir que la implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño a nivel subnacional es todavía naciente, conforme a lo analizado en el capítulo cuatro. A términos del 2012, se terminaron las modificaciones constitucionales y legales imprescindible para ese propósito y las que faltan se hallan ya agendada en el Congreso federal.

El encargo para los resultados es elemento básico en la concepción de estrategias que buscan mejorar dondequiera los servicio o acción proporcionada por una entidad pública o privada. Es necesario referir que dentro de estas estrategias median diversos procesos, así como de evaluación, presupuesto y fiscalización, con el ánimo de medir el grado de satisfacción o la colisión que se origina en la

ciudadanía. Es notable indicar que un conjunto de instituciones que conforman al gobierno cuenta con compromisos y funciones de mucho interés para el incremento. Sin embargo, las instancias federales brindan un rol sumamente importante que promoverán nuevos bosquejos de gestión y administración. En este contenido, se ha podido observar que la gestión pública actual en la administración subnacionales, en las que el sentido habitual de los estamentos públicos imposibilita que las diversas instrucciones modernizadoras estén orientadas a mejorar el sector público.

En tal sentido, es significativo que este modelo de instituciones cuenta con una importante fortaleza y que, por la mitad de sus facultades, puedan orientar a las distintas dependencias y entidades hacia un rumbo claro y estratégico.

Moreno (2009) indica, el avance del Sistema de Evaluación del Desempeño no se traduzca en la revisión y mejora del proceso de gestión pública y de la planeación del desarrollo nacional y local, será muy difícil sostener que la modernización de los sistemas administrativos a partir de la adopción de reformas en materia de transparencia, gestión por resultados y evaluación del desempeño haya sido útil para resolver el problema de la ineficacia de la acción del gobierno.

La institucionalización de nuevos y más amplios procesos de modernización implica necesariamente que la cultura de gestión y la política debe cambiar en México; con lo cual, podría existir una gestión más responsable y que valora la búsqueda del impacto social y con ello del desarrollo. En tal contexto, se puede afirmar que el proceso de cambio administrativo en México presenta avances y retrocesos, que en su conjunto no han coadyuvado a que en la actualidad exista una administración pública eficaz, eficiente, responsable socialmente y que haya coadyuvado a promover el desarrollo del país.

Según Ramos (2007) Los problemas sociales presentes en términos de falta de desarrollo, inseguridad pública, pobreza, desempleo y corrupción, son algunas de las manifestaciones de que la administración en sus tres niveles de gobierno ha presentado problemas de enfoque, de diseño, de implantación y de evaluación de su desempeño.

Por esta razón, es primordial que la administración pública en México efectivamente cambie e innove sus enfoques de gestión bajo una orientación social y de aumento en su desempeño.

De lo contrario, el Estado, el gobierno y sus administraciones mantendrán sus problemas para impulsar el desarrollo. Ante ello, es fundamental que el Estado mexicano se dé un momento de análisis. Que haga una pausa en la intensidad del debate nacional para analizar cuál es el rumbo a seguir. Se han presentado referencias en los últimos años, logros importantes en distintos modelos de gestión, pero es completamente claro que se requieren cambios institucionales a fondo (ILPES, 2003; Kliksberg, 2002). Se requiere rediseñar la gestión en búsqueda de que el Estado fortalezca sus capacidades institucionales y sea un factor del desarrollo. Países con esta visión y perspectiva han logrado mejorar su gobernabilidad nacional y a su vez, han mitigado los efectos negativos de la crisis económica debido a la capacidad institucional existente en su gobierno. En este sentido, la relación entre transparencia y gestión del desempeño se vuelve fundamental. Ambos elementos pueden reforzarse mutuamente de manera que al mismo tiempo se permite un mayor escrutinio público de la gestión gubernamental al tiempo que se incentiva el buen rendimiento de las organizaciones públicas; aunque en muchas ocasiones un mayor grado de transparencia pueda generar menor desempeño y también que un mayor énfasis

en la medición y valoración de los resultados puede generar información menos útil para formarse un juicio adecuado sobre lo que hace y logra el gobierno. Es esperable que transparencia y gestión del desempeño se sostengan como elementos indispensables de la gestión pública mexicana, por lo que es esperable que se expandan las exigencias de tener más acceso a la información, más mediciones y más evaluaciones. Esto sin duda puede ser un movimiento que fortalezca el debate público y mejore la toma de decisiones de la administración pública.

Sin embargo, vale la pena señalar que no en todos los casos “más” es sinónimo de “mejor”. Mientras la expansión de la transparencia y la introducción de nuevas herramientas de gestión del desempeño siga una lógica de “sedimentación”, donde se van agregando cada vez más capas de regulaciones y mecanismos de generación y reporte de información, mayor es el riesgo de generar una saturación de información de poca utilidad, de establecer mayores costos y rigideces y, en última instancia, de erosionar la moral de personal público que estará sujeto a juicios permanentemente, más o menos injustos.

Según Velasco (2011, 2013) Entre más acentuada sea esta situación, es de esperarse que mayores juegos estratégicos o formas de manipulación de la información aparezcan, con lo que la calidad de los datos puede resultar inadecuada para tener una apreciación de lo que realmente está ocurriendo.

Indica que en el caso de México, parece pertinente realizar un análisis de en qué medida los regímenes vigentes de transparencia y gestión del desempeño están generando los comportamientos esperados (calidad, oportunidad y suficiencia de información más esfuerzos genuinos de aumento del rendimiento global de la administración pública) o, por el contrario, incentivan actitudes pasivas o

francamente perversas. Esta es una agenda de investigación pendiente y que resulta de gran importancia en el diseño de las reformas futuras. Sería deseable lograr un adecuado equilibrio entre las demandas de transparencia y de desempeño. Si bien seguramente dicho equilibrio resulta elusivo y cambiante, el adoptar un enfoque que busque alcanzarlo permite ver el problema desde un punto de vista práctico y no únicamente normativo o deontológico. Al final, lo que se debe evitar es terminar con una “transparencia opaca” aparejada a un “desempeño sin resultados”.

Altaba, E. (2009) en su trabajo de investigación intitulado “La nueva gestión pública y la gestión por competencias” llegó a las siguientes conclusiones: En orden a la validación de la hipótesis planteada en la investigación, indicar que esta validación nos ha permitido desbloquear el universo político ideológico de la reforma, contrarreforma y reforma de la reforma, en tanto que el obstáculo epistemológico fundamental del científico social es este universo. Esto nos ha permitido delimitar nuestra futura línea de investigación, en el sentido de que parte de lo que acaece en los centros educativos depende de las prescripciones legislativas y de la postura o posicionamiento que el profesorado adopta tanto respecto a las leyes educativas como a la calidad de la escuela y la calidad de la enseñanza. Por lo demás, consideramos que el papel preeminente que juega el profesorado en el campo educativo, como agente educativo y categoría social, es determinante para el éxito y fracaso de las reformas educativas. Reformas que, por otra parte, son inexplicables sin hacer referencia al contexto histórico y al universo político-ideológico que reflejan. Por ello, nos interesaba mostrar cómo las consignas y el lenguaje sobre la competencia, el rendimiento, la eficacia de los centros escolares se ajustan a la racionalidad instrumental y tecnológica de

esta forma histórica del sistema de enseñanza que denominamos técnico o tecnocrático. Una nueva modalidad que se implanta con la Ley General de Educación de 1970, y que se ha renovado/ reajustado/ reestructurado con las cambiantes realidades sociales. De aquí que nuestra futura investigación tratará de conocer las respuestas de los centros escolares (y, concretamente, de la estructura de autoridad de los centros) en materias referentes a las reformas tendentes a mejorar la gestión de los recursos educativos, y analizar cómo se concretan esas reformas en la vida diaria de los centros, y detectar la satisfacción o interpretación que hace el profesorado de estas reformas orientadas a mejorar la calidad y eficacia de los centros. Para alcanzar este objetivo de la investigación se estudiarán en profundidad los centros públicos y privados de la demarcación territorial “Campo de Tarragona”. La población estará formada por la totalidad de los centros docentes que imparten enseñanzas de Infantil, Primaria y ESO. Y para la realización del trabajo de campo se optará por una estrategia de investigación cuantitativa (cuestionario) y cualitativa (entrevistas en profundidad y grupos de discusión). Concretamente, se recogerá información del Director, Secretario, Jefe de Estudios y profesorado de cada centro.

El análisis de la información recogida se apoyará en el trabajo teórico efectuado en esta tesis. Tesis que, por otra parte, arrancó de la preocupación de la OCDE (1991: 173) por la calidad de la educación en las escuelas, que figura “hoy entre las prioridades supremas de todos los países de la OCDE; sin duda lo seguirá siendo en un futuro previsible”. La calidad como meta y hacerlo con eficacia en los centros educativos tiene, para la OCDE, como eje principal la denuncia del deterioro de la calidad educativa, la bajada del nivel educativo y la falta de eficacia de los centros educativos, y que se refleja en el alto porcentaje de fracaso

escolar. Sin embargo, también teníamos claro que las falsificaciones de la realidad están a la orden del día

Referente a lo indicado Baudelot y Establet, (1990). Señala, pues se oculta que nunca los niveles educativos estuvieron tan altos como en la actualidad. ¿Cómo explicar la contradicción flagrante entre la elevación continua y espectacular de los productos de la actividad humana en los campos más variados (ciencia, tecnología, nivel de vida...) y el inestable declive del nivel intelectual de las nuevas generaciones?” Asimismo, ante la postura de la OCDE, llama poderosamente la atención que no se acostumbre a hacer explícito que ahora en los países occidentales está casi toda la población escolarizada y que cada vez son más las personas con alguna certificación o título académico. No se puede afirmar, y mucho menos de manera alarmista, Como indica Torres (2001). “que los trabajadores y trabajadoras actuales posean un déficit en su formación que les impidan desarrollar con eficacia una buena parte de los puestos de trabajo disponibles.

Antes bien, es fácil encontrarse ante una situación históricamente novedosa: son muy frecuentes las situaciones de personas con una sobre especialización, que están desempeñando ocupaciones laborales de un rango inferior a las que les corresponderían si nos atenemos a los títulos y certificados académicos que tienen en su poder; ocupan plazas para las que se requeriría una titulación académica de menor nivel 452”

Aunque, como indica Torres (2001), las actuales instituciones escolares en su creación no tenían entre sus objetivos atender a las necesidades de todos los colectivos sociales a los que ahora les toca atender. Esto explica “un buen porcentaje del fracaso escolar que hoy tiene lugar en los centros de

enseñanza...(p. 39)

2.2. Bases teóricas – científicas

Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado LEY N° 27658. De acuerdo a la Ley 27658 en el artículo 1. Declárase al Estado en proceso de modernización, y en el inciso N° 1.1. indica los siguientes:

“De Acuerdo a esta ley dice que “declárase al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano” (Ley 27658 Artículo 1, inciso 1.1 p. 216537).

Además, en art. 1 inciso 1.2 indica que:

El proceso de modernización de la gestión del Estado será desarrollado de manera coordinada entre el Poder Ejecutivo a través de la Dirección General de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros y el Poder Legislativo a través de la Comisión de Modernización de la Gestión del Estado, con la participación de otras entidades cuando por la materia a desarrollar sea ello necesario (Ley 27658, 2002, P.276537)

La presente Ley de acuerdo al artículo 2 tiene por objeto establecer “los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado, en todas sus instituciones e instancias” (Ley 27658,2021, p. 276537)

Dicha Ley establece en su artículo 3 los alcances por lo tanto “Esta Ley debe ser aplicada por las diferentes entidades de la Administración Pública del Perú (Ley 27658, 2002).

Como toda norma también establece sobre la finalidad de la Ley y de acuerdo al artículo 4 establece la gestión del Estado, lo que busca el Estado es obtener

mayores niveles de eficiencia en la gestión pública las cuales se encuentren orientadas al servicio de la ciudadanía

También de acuerdo al artículo 5 de la Ley el estado establece las Principales acciones y considera:

De acuerdo a la Ley 27658 (2002) El proceso de modernización de la gestión del Estado se sustenta fundamentalmente en las siguientes acciones:

- a. Debe dar mayor importancia la labor de desarrollo social en beneficio de los sectores menos favorecidos, mejorando, entre otras acciones, la prestación de los servicios públicos.
- b. Debe Concertación con la sociedad civil y las fuerzas políticas, diseñando una visión compartida y planes multianuales, estratégicos y sustentables.
- c. Realizar la descentralización, a través del fortalecimiento de los Gobiernos Locales y Regionales y la gradual transferencia de funciones.
- d. Debe existir mayor eficiencia en la utilización de los recursos del Estado, por lo tanto, se elimina la duplicidad o superposición de competencias, funciones y atribuciones entre sectores y entidades o entre funcionarios y servidores.
- e. Empoderamiento de la Carrera Pública, se pone especial énfasis en el principio de la ética pública y la especialización, así como el respeto al Estado de Derecho.
- f. Importancia y mayor interrelación de la evaluación de la gestión por resultados, a través del uso de modernos recursos tecnológicos, la planificación estratégica y concertada, la rendición pública y periódica

de cuentas y la transparencia a fin de garantizar canales que permitan el control de las acciones del Estado (p. 276537)

2.2.1. Cumplimiento de funciones y evaluación de resultados

De acuerdo a la Ley **Marco de Modernización de la Gestión del Estado**, La gestión y el uso de los recursos públicos en la Administración Pública, sus dependencias, entidades y organismos deberá estar sometida a la medición del cumplimiento de las funciones asignadas y la obtención de resultados, los cuales serán evaluados periódicamente.

Democracia participativa.

De acuerdo la Ley 27658 (2002) El Estado es el encargado de promover y establecer los mecanismos para lograr una adecuada democracia participativa de los ciudadanos, a través de mecanismos directos e indirectos de participación.

Derechos y obligaciones de los ciudadanos.

Según la Ley 27658 (2002) que todo ciudadano que se encuentra relacionado con las instituciones del Estado tiene los derechos y deberes establecidos en la Ley del Procedimiento Administrativo General sin perjuicio de los demás derechos contenidos en la citada Ley.

Obligaciones de los servidores y funcionarios del Estado.

De acuerdo a la Ley 27658 (2002) tienen obligaciones los trabajadores y funcionarios del Estado, sin perjuicio de las establecidas en otras normas, las siguientes:

- Debe ser privilegiado en el cumplimiento de sus funciones, la satisfacción de las necesidades del ciudadano.
- Brindar al ciudadano un servicio imparcial, oportuno, confiable,

predecible y de bajo costo.

- Brindar la información requerida en forma oportuna a los ciudadanos.
- y mayor colaboración a la fiscalización oportuno de los ciudadanos tanto en lo referido a su gestión pública como con respecto de sus bienes o actividades privadas.

2.2.2. Estrategia del proceso de modernización.

La Ley 27658, también establece que el proceso de modernización de la gestión del Estado se apoya en la suscripción de Convenios de Gestión y en la implementación de Programas Primarios de Modernización en los distintos sectores de la Administración Pública Central, en todas sus instancias, de acuerdo a lo dispuesto en la presente Ley.

La estrategia del Proceso de Modernización implican una reorganización integral del sector, incluyendo aspectos funcionales, estructurales, de recursos humanos, entre otros. (*) (*) Artículo modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 30039,

2.2.3. Organización de entidades y dependencias de la Administración Pública Central

También de acuerdo a la Ley **Marco de Modernización de la Gestión del Estado** establece que la fusión de direcciones, programas, dependencias, entidades, organismos públicos descentralizados, comisiones y en general todas las áreas de la Administración Pública Central,

Las normas de organización y funciones de los Organismos Públicos Descentralizados serán aprobadas un decreto supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros.

2.2.4. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública.

Según el Decreto Supremo N° 123-2018-PCM aprueban el reglamento del sistema administrativo de Modernización de la Gestión Pública y establece los siguientes:

De acuerdo a la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado N° 27658, declara al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos; con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado Democrático, Descentralizado y al servicio del ciudadano; Que, la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, la cual establece que los sistemas administrativos tienen por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso. Además, crea al Sistema de Modernización de la Gestión Pública como un sistema administrativo y precisa que el Poder Ejecutivo tiene la rectoría del mismo, siendo responsable de reglamentarlo y operarlo.

Además, en el diario oficial El Peruano de fecha 19/12/2018 se publica el Reglamento del sistema administrativo de modernización de la gestión pública. Que consta de cinco (05) títulos, veintidós (22) artículos y cuatro (04) disposiciones finales, y que es necesario presentar en el trabajo (D.S. 123, 2018, P. 11)

2.2.5. Reglamento del sistema administrativo de modernización de la gestión pública.

De acuerdo al reglamento tiene por objeto desarrollar el Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, estableciendo los principios, normas y procedimientos que aplican al proceso de modernización de la gestión pública, en concordancia con la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado (Decreto Supremo N° 123-2018)

Principios.

De acuerdo al Decreto Supremo N° 123 (2018) El Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública se rige bajo los siguientes principios:

- a) El Principio de Orientación al ciudadano: se rigen a partir de la identificación de las necesidades y expectativas de los ciudadanos.
- b) El principio de orientación a Resultados: se rige en resolver un problema público o de gestión interna y evalúan sus resultados para mejorar sus bienes, servicios o regulaciones.
- c) El principio de Eficacia y eficiencia: Se rige al manejo en forma racional de los recursos
- d) El principio de flexibilidad: Los órganos del estado responden a la necesidad de adecuarse a su entorno donde intervienen.
- e) El principio de Simplicidad y armonización: Las entidades del Estado lo hacen buscando la simplicidad en las reglas y su operación armónica con las regulaciones emitidas por otras entidades rectoras de políticas y sistemas.

2.2.6. Proceso de modernización de la gestión pública

De acuerdo al Artículo 4 del Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública en sus diferentes incisos establece:

4.1 La modernización de la gestión pública se refiere en la selección y utilización de todos aquellos medios orientados a la creación de valor público en una determinada actividad o servicio a cargo de las entidades públicas. Se crea valor público cuando:

4.2 Los propósitos principales del proceso de modernización de la gestión pública se desarrollan en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, cuya conducción recae en la Presidencia del Consejo de Ministros y requiere la intervención articulada de todas las entidades públicas.

2.2.7. Mejores trabajadores del país en la gestión pública nacional.

Es demostrado que el éxito de la gestión pública comienza con el reclutamiento, selección, contratación e inducción de personas altamente calificadas para ocupar los puestos de trabajo, sean directivos, profesionales, técnicos, administrativos y de servicios, que acrediten una formación académica sólida y una experiencia laboral en la administración pública, para satisfacer los perfiles ocupacionales requeridos por los sectores productivos y sociales de la administración pública, dentro de un contexto de competencias laborales. Las tecnologías modernas que utiliza el talento humano serán la base del éxito y de la modernización de la administración pública.

2.2.8. Las competencias laborales del trabajador de la Administración Pública:

Fundamentalmente cuando nos referimos a las competencias laborales del talento como son directiva, profesional, técnica, administrativa o de servicios, al más alto nivel del rendimiento laboral, y estos son los siguientes:

- Tiende a Mejorar su calidad de vida en lo personal y en el trabajo.
- Desarrollar sus actividades laborales con estándares de rendimiento individual y colectivo (equipo de trabajo).
- Definir y demostrar sus capacidades, habilidades, destrezas y cualidades que está altamente preparado para enfrentar los retos de la modernidad de la gestión pública.
- Trabajar eficientemente para alcanzar los objetivos y las metas institucionales.
- Ser intuitivo en su accionar, tener fidelidad con la institución, vocación de servicio con el usuario y asumir un rol de liderazgo y competitividad laboral permanente.
- Motivarse y trabajar en forma creativa, apostando por la innovación, resolviendo problemas en su trabajo.

2.2.9. Perfil del trabajador de la Administración Pública

- Proactividad y disposición en el cumplimiento de sus funciones.
- Capacitarse y adaptarse a los nuevos paradigmas del desarrollo institucional.
- Participación en la toma de decisiones en el ámbito de su competencia.
- Formar parte del trabajo en equipo, apostar por los consensos.
- Promover un clima motivador y de confianza en el trabajo.
- Desarrollo y capacitación del personal en forma permanente.

- Adecuarse y participar intensamente en los programas de Seguridad e Higiene Ocupacional y de Defensa Civil.
- Equilibrio familiar y laboral.
- Administrar los conflictos (inteligencia emocional).

2.2.10. Variables del perfil ocupacional del trabajador de la Administración

Pública:

- **Variables personales:**

- Debe demostrar una vocación de servicio
- Demostrar lealtad para con su institución
- Fomentar la ética en su comportamiento laboral
- Desarrollar la autoestima personal y laboral
- Potenciar sus habilidades y destrezas
- Ampliar su rendimiento personal y en equipo para el cumplimiento de las funciones del puesto.

- **Variables económicas:**

- Percibir una remuneraciones justas y equitativas ajustadas a la realidad económica del país y a la calidad de vida del trabajador.
- Valor y exigir por un sistema de evaluación por productividad que incentive el rendimiento laboral.
- Mejorar las condiciones de los trabajadores

2.2.11. Capacitación permanente a los trabajadores de la administración pública

Es necesario mencionar de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), perteneciente al entonces Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), institución formativa que desarrollaba una Maestría en

Gestión Pública y Programas de Especialización para los sistemas de personal, abastecimiento y racionalización administrativa preferentemente, organismo rector de la administración en la que la tuvo la responsabilidad de ser director nacional de racionalización y después director nacional de personal, situación que permite hacer una reflexión sobre lo que significa hacer abuso del poder, sin tomar en cuenta la importancia del rol que tienen estas entidades públicas en todos los países del mundo.

Muchas veces se menciona y se habla que los personales ya se encuentran capacitados, pero es menester capacitarlos de acuerdo a la institución donde va laborar, por esta razón cada entidad capacita a sus trabajadores de acuerdo a su perfil organizacional. Por ello se hace necesario que existe en nuestro medio una escuela Superior de Administración Pública.

2.2.12. Desempeño laboral.

Robbins, Stephen, & Coulter (2013) citado por Castillo, P (2017) en su trabajo de investigación “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de operaciones de la empresa Sedapar S.A. - Arequipa 2017” define a Desempeño laboral como:

Proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual (p. 68)

según Robbins (2004), Manifiesta como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas que activa el comportamiento y mejora el desempeño, por lo que este comportamiento ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles (p. 38).

Chiavenato (2004), plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados (P. 359)

El concepto del desempeño en la gestión pública se refiere a la actividad de querer hacer algo para poder contribuir a una actividad reflejado al logro de los objetivos en cualquier área donde se encuentra laborando

Según señala Mondy y Noe (1997), por otra parte el sistema de evaluación del desempeño, contempla los procesos a los cuales se someten los recursos humanos, considerando diferentes métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores (p.).

2.2.13. Indicadores estratégicos: Miden el grado de cumplimiento de las metas de la empresa y sirven para fortalecer o cambiar el rumbo de la estrategia.

Indicadores de gestión: Miden el cumplimiento de los procesos y actividades que desarrollan los colaboradores en su día a día.

Ventajas de medir el desempeño

Ya sabe lo que dicen: “**un empleado feliz es un cliente feliz**”. Y son los indicadores de desempeño una excelente alternativa para brindar a los

colaboradores retroalimentación que le permita ser mejor en su trabajo y a su vez orientar su desarrollo mediante acciones específicas.

Estas son otras de las ventajas de medir el desempeño

- Empodera a los colaboradores y los vuelve autónomos de su propio desempeño
- Incentiva la participación y mejoran el compromiso
- Optimiza el uso de los recursos disponibles
- Sirve para orientar planes de sucesión y desarrollo.

Siempre hay que medir en comparación a algo, de esta manera se contará con un panorama mucho más completo. Puede basarse en los resultados históricos o el benchmarking de la competencia.

2.2.14. Gobierno Regional Pasco

De acuerdo al Reglamento de organización y Funciones

El Gobierno Regional Pasco El Gobierno Regional Pasco, emana de la voluntad popular y es parte del Gobierno unitario de manera descentralizada y desconcentrada, es un Organismo Público con personería jurídica de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyéndose en un Pliego Presupuesta. Tal como lo establece la Ley de Bases de Descentralización, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y Ley de Presupuesto para el sector Público.

El Gobierno Regional Pasco es una institución pública descentralizada, que tiene una autonomía política, económica y administrativa de acuerdo

a su competencia, tal como lo establece la Ley de Bases de Descentralización y la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, por lo que no tiene dependencia funcional con institución pública alguna.

El Gobierno Regional Pasco, siendo un gobierno de segundo nivel, ejerce sus competencias dentro del ámbito geográfico del Departamento de Pasco, comprendido por las Provincias de Pasco, Daniel Alcides Carrión y Oxapampa.

La finalidad, del Gobierno Regional Pasco es fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y privada, y el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes de acuerdo a sus planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo.

Visión de Desarrollo "Pasco al 2021 somos un departamento andino-amazónico con bienestar social y calidad ambiental, que se sostiene de las actividades productivas, el turismo y su biodiversidad".

La Misión del GRP, Organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, fomentando el desarrollo regional integral sostenible, que promueva la inversión pública - privada y el empleo, garantizando el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de la población pasqueña, en el marco de los planes y programas nacional, regional y local de desarrollo.

La Dirección de Recursos Humanos

Es el órgano de tercer nivel organizacional, depende de la Dirección Regional de Administración, encargada de planificar, coordinar, ejecutar y

evaluar los procesos técnicos del Sistema de Personal a nivel regional.

La conducción de la misma corresponde a un funcionario con el rango de Director, designado por el Gobernador Regional del GRP, tiene las siguientes funciones:

- a) Planificar, programar, organizar, controlar y evaluar las actividades relacionadas con la administración de recursos humanos, de conformidad con la política institucional y dispositivos legales vigentes.
- b) Formular políticas de desarrollo de capacidades humanas para los servidores del G.R.P
- c) Formular el plan anual de capacitación para los servidores del GRP.
- d) Normar y administrar los procesos técnicos de personal, selección, asignación, promoción, capacitación, evaluación, control y bienestar del personal de la Sede y Direcciones Regionales Sectoriales.
- e) Formular el plan de racionalización de recursos humanos en coordinación con la Sub Gerencia de Racionalización y Sistemas TIC.
- f) Elaborar la Planilla Única de Pagos e Incentivo laboral del personal activo del régimen laboral 276
- g) Elaborar la planilla única de haberes de los cesantes de la Sede del Gobierno Regional
- h) Elaborar la planilla de haberes del personal obrero de las obras que ejecuta el GRP.
- i) Elaborar la planilla de haberes del personal del régimen laboral 1057.
- j) Elaborar la planilla de dietas de los consejos regionales.
- k) Elaborar y presentar el PDT (Programa de Declaración Telemática) a la SUNAT mensualmente.

- l) Elaborar la información de CTS (Compensación de Tiempo de Servicio) a la ONP, para que elabore el cálculo actuarial.
- m) Formular el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) de la Sede del Gobierno Regional Pasco.
- n) Formular el Manual de Perfiles de Puesto-MPP de la Sede del Gobierno Regional.
- o) ¡Elaborar el Presupuesto Analítico de Personal-PAP de la Sede del GRP, para la previsión presupuesta! de los cargos necesarios considerados en el Cuadro de Puesto de la entidad -CPE, en coordinación con la Sub Gerencia de Presupuesto y Tributación del GRP.
- p) Evaluar y emitir opinión técnica del Presupuesto Analítico de Personal-PAP de las Unidades Ejecutoras y Direcciones Regionales Sectoriales del GRP.
- q) Elaborar y proponer la aprobación del Rol de Vacaciones de los servidores de la Sede GRP.
- r) Realizar el monitoreo, seguimiento y evaluación de las acciones de personal de las Direcciones Regionales Sectoriales y Unidades Ejecutoras del GRP.
- s) Emitir resoluciones directorales en base a sus competencias y atribuciones en materia de su competencia y normas legales.
- t) Procesar resoluciones directorales de acuerdo a la delegación de atribuciones referentes a los procesos técnicos del sistema de personal.

- u) Evaluar y opinar los desplazamientos del personal en función a la política institucional, en coordinación con los jefes de las unidades orgánicas y el servidor público.
- v) Proporcionar información y asesoramiento en asuntos de su competencia a los órganos del GRP.
- w) Formular, ejecutar y evaluar programas y proyectos sociales orientados a un desarrollo socioeconómico y laboral de los servidores del Gobierno Regional Pasco.

2.3. Definición de términos básicos.

1. **Modernización:** Es aquel grado de cambio social que inevitablemente acompaña al cambio económico porque el modo de producción capitalista así lo exige. Por eso el trabajador debe seguir las reglas del mercado y no aquellas que prevalecían dentro del modo de producción familiar (Campaña, 1994. P. 6)
2. **Gestión pública:** la cabeza de una organización. Se trata de una persona que se encuentra en el puesto superior de una jerarquía y que tiene las facultades necesarias para mandar a sus subordinados. (Tomado de pág. <https://definicion.de/jefe/>)
3. **Desempeño:** Conjunto de fuerzas, anhelos y sueños que tiene una persona y que constituye la principal razón por la cual trabajar y se esfuerza todos los días. (Bonifaz, P. 119)
4. **Desempeño laboral:** El desempeño laboral es conceptualiza como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (Bohórquez, 2004. p.19)
5. **Aptitudes:** Se refiere a la capacidad que tiene un individuo para llevar a

cabo las diferentes tareas de un trabajo. (Robbins, 2009. p.45)

- 6. Fortalecimiento:** Es definido como la influencia interpersonal ejercida con la finalidad de empoderar a una o varios individuos dirigida a través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (Chiavenato, I. tomado el 25/11/18 de <http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo>)
- 7. Agilización de procesos:** estipula que para que una empresa pueda crecer, es necesario mantener la motivación de todos los “engranes” que la conforman. Así pues, se preocupa por asistir desde al trabajador con la menor responsabilidad hasta al mismo directivo de una asociación. (Tomado el 25/11/18 de <http://feliciteca.com/que-es-el-liderazgo-transformacional>)
- 8. Simplificación administrativos:** La simplificación administrativa tiene por objetivo la eliminación de obstáculos o costos innecesarios para la sociedad, que generan el inadecuado funcionamiento de la Administración Pública (R.M 971, P. 2).
- 9. Estructura organizacional:** Se refiere a la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Chiavenato, I. tomado el 25/11/18 de <http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo>).
- 10. Estructura administrativa:** estipula que para que una empresa pueda crecer, es necesario mantener la motivación de todos los “engranes” que la conforman. Así pues, se preocupa por asistir desde al trabajador con la menor responsabilidad hasta al mismo directivo de una asociación. (Tomado el 25/11/18 de <http://feliciteca.com/que-es-el-liderazgo-transformacional>)
- 11. Objetivos:** Influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a

través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (Chiavenato, I. tomado el 25/11/18 de <http://www.esuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo>)

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General.

La modernización de la gestión pública influye de manera positiva en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.

2.4.2. Hipótesis Específicos.

2.4.2.1. El fortalecimiento de aptitudes influye de manera positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.

2.4.2.2. La agilización de procesos influye en medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.

2.4.2.3. La simplificación de procedimientos influye en medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.

2.4.2.4. La estructura administrativa influye en una medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.

2.5. Identificación de variables.

X = Variable Independiente

Modernización de la gestión pública

Indicadores:

- Fortalecimiento de aptitudes

- Agilización de procesos
- Simplificación de procedimientos
- Estructura administrativa

Y = Variables Dependientes:

Desempeño laboral

Indicadores:

- Grado de cumplimiento
- Objetivos

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

| VARIABLES | Conceptual | Indicadores |
|--|---|---|
| Modernización de la gestión pública | La Modernización de la gestión Pública consiste en la selección y utilización de todos aquellos medios orientados a la creación de valor público en una determinada actividad o servicio a cargo de las entidades públicas (D.S, 2018, p. 4). | • Fortalecimiento de aptitudes Estimulación. |
| | | • Agilización de procesos. |
| | | • Simplificación de procedimientos. |
| | | • Estructura administrativa. |
| Desempeño laboral | El desempeño laboral es conceptualiza como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (Bohórquez, 2004. p.19) | Grado de cumplimiento |
| | | Logro de objetivos Condiciones de trabajo. |

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.

La investigación es de tipo aplicada y no experimental:

- Descriptiva.
- Explicativa.

3.2. Métodos de investigación.

Para el desarrollo de la investigación se utilizó como método:

El método Inductivo.

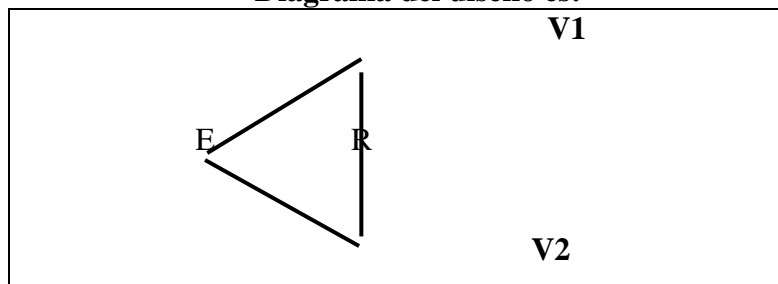
El método deductivo.

Así como el método estadístico.

3.3. Diseño de investigación.

De acuerdo al tipo de investigación, la finalidad fue observar el fenómeno en su contexto natural y luego analizarlos se utilizó el diseño no experimental – transeccional (Hernández, et al., 2014, p. 152).

Diagrama del diseño es:



E: Modernización de la gestión pública y Desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco.

V1: Medición de la variable Modernización de la gestión pública

R: Relación entre las variables: Coeficiente de correlación.

V2: Medición de la variable Desempeño laboral.

3.4. Población y muestra.

En el trabajo de investigación se trabajará con una población de 263

(nombrados y contratados)

| | |
|--------------|-----|
| Trabajadores | 263 |
|--------------|-----|

En cuanto se refiere a la población de la Investigación se considerada por los trabajadores del gobierno regional de Pasco y para la delimitación se calculó la muestra respectiva de acuerdo a la fórmula estadística (Hernández, et.al, 2014.p. 174).

$n = ?$ (Tamaño de la muestra)

$N = 263$ (Tamaño de la población)

$Z = 1.96$ (Nivel de confianza)

$P = 0.5$ (Variabilidad positiva)

$q = 0.5$ (Variabilidad negativa)

e = 5% (Margen de error)

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula.

$$n = \frac{NZ^2 \times PQ}{(N-1)E^2 + Z^2 \times PQ}$$

$$n = \frac{263 (3.8416) (0.25)}{(263-1) (0.05)^2 + 3.8416 (0.25)} = \frac{252.5852}{1,6154} = 156$$

Y fue reajustado a través de la siguiente ecuación: **Método de ajuste o la Afijación**

Proporcional

$$n = \frac{156 (3.8416) \times 0.25}{155(0.0025) + 3.8416 (0.25)} = \frac{149,98615}{0.3875+0.9604} = \frac{149,98615}{1.3479} = 123 \text{ trabajadores}$$

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La recolección de datos fidedignos que nos permitirá contrastar las hipótesis de investigación será de fuentes primarias, es decir, como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario para medir la modernización de la gestión pública influye de manera positiva en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Se hará a través de un sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el software SPSS Versión 22, para confeccionar cuadros y gráficos para su posterior análisis.

3.7. Tratamiento Estadístico.

Para realizar el análisis explicativo, haremos un análisis factorial, el análisis de componentes y conglomerados en sus respectivas dimensiones.

3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

La confiabilidad para la aplicación del instrumento de recolección de datos se realizó mediante el Alfa de Cronbach.

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,805 | 20 |

El coeficiente de alfa es mayor a 0,8 es Bueno, entonces el instrumento de medida es bueno.

Por tanto:

El estadístico de fiabilidad con Alfa de Cronbach resulta 0,805 con 22 preguntas y 10 muestras piloto encuestados que fueron pasados a prioridad, eso significa el instrumento tiene 80,5% y de acuerdo a los baremos de confiabilidad; Podemos decir, tiene una BUENA confiabilidad.

3.9. Orientación Ética

En el desarrollo de la investigación se utilizó una serie de teoría las cuales fueron citadas de acuerdo a la pertinencia del y los autores.

Por otra parte, se desarrolló la investigación teniendo en cuenta los principios éticos de la investigación y el investigador.

La investigación que presento es una iniciativa propia, por lo que considero que soy el autor del trabajo, y admito la originalidad del trabajo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

El gobierno Regional Pasco es una institución pública descentralizada, que tiene autonomía política, económica y administrativa en todos los asuntos que los asuntos establecidas en Ley de Bases de descentralización y la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, por lo que no tiene dependencia funcional con institución pública alguna.

El Gobierno Regional de Pasco tiene como finalidad fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y privada, y el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes de acuerdo a sus planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo.

Tiene como Visión el desarrollo de la Región Pasco, y tiene como lema “Pasco al 2021 somos un departamento andino, amazónico con bienestar social y calidad

ambiental, que se sostiene de las actividades productivas, el turismo y su biodiversidad".

La Misión del Gobierno Regional Pasco en busca de su desarrollo es, organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias emanadas en las normas impartidas para el desarrollo regional integral sostenible es promover la inversión pública y privada y el empleo, garantizando el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de la población pasqueña, en el marco de los planes y programas nacional, regional y local de desarrollo.

Los Objetivos Estratégicos, del Gobierno Regional Paseo son:

- a) Mejorar la producción y productividad agropecuario forestal articulado al mercado.
- b) Optimizar la oferta exportable con productos que exige el mercado internacional.
- c) Mejorar la eficiencia del aprovechamiento de los recursos hídricos
- d) Promocionar el turismo en sus diferentes categorías con enfoque y sostenibilidad.
- e) Promover la formalización y asociatividad de los productores.
- f) Asegurar el caudal y la calidad del recurso hídrico para el consumo humano y actividades productivas.
- g) Mejorar la cadena productiva de la trucha y peces amazónicos.
- h) Mejorar la gestión de los servicios de salud
- i) Mejorar la calidad de la atención de salud en la población con mayor condición de vulnerabilidad.
- j) Reducir la tasa de anemia en niños y niñas menores de 36 meses. Mejorar la calidad de los servicios básicos para la población.

- k) Mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes de Educación Básica en el departamento de Paseo.
- l) Contextualizar el diseño curricular nacional (DCN) a la realidad regional a fin que los estudiantes alcancen los niveles de competencia y capacidades.
- m) Fortalecer la capacidad técnica no universitaria en el departamento.
- n) Mejorar la calidad de la gestión pública.
- o) Garantizar la inclusión social de la población vulnerable con enfoque de interculturalidad. (MOF de gobierno regional Pasco, 2017, PP 14-18)

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

MODERNIZACION DE LA GESTION PÚBLICA

4.2.1. Los altos funcionarios del Gobierno Regional toman buenas decisiones, son líderes que toman riesgos que involucran a los trabajadores

Cuadro N°- 1

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy de acuerdo | 16 | 13,0 | 13,0 | 13,0 |
| | De acuerdo | 50 | 40,7 | 40,7 | 53,7 |
| | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 44 | 35,8 | 35,8 | 89,4 |
| | En desacuerdo | 11 | 8,9 | 8,9 | 98,4 |
| | Muy en desacuerdo | 2 | 1,6 | 1,6 | 100,0 |
| | Total | 123 | 100,0 | 100,0 | |

F

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

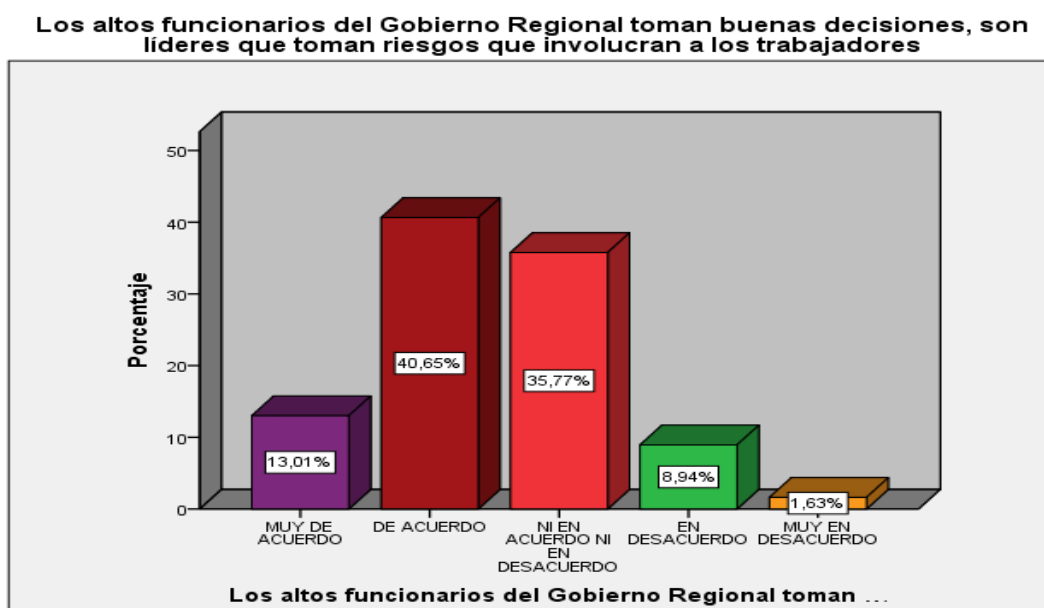
INTERPRETACIÓN:

La finalidad del instrumento aplicado fue; conocer si los altos funcionarios del Gobierno Regional toman buenas decisiones, son líderes que

toman riesgos que involucran a los trabajadores, y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

1. El 13.0% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los altos funcionarios del Gobierno Regional toman buenas decisiones, son líderes que toman riesgos que involucran a los trabajadores.
2. El 40.7% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los altos funcionarios del Gobierno Regional toman buenas decisiones, son líderes que toman riesgos que involucran a los trabajadores.
3. El 35.8% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los altos funcionarios del Gobierno Regional toman buenas decisiones, son líderes que toman riesgos que involucran a los trabajadores.
4. El 8.9% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los altos funcionarios del Gobierno Regional toman buenas decisiones, son líderes que toman riesgos que involucran a los trabajadores.
5. El 1.6% de la muestra encuestada opinan que están **MUY EN DESACUERDO** que los altos funcionarios del Gobierno Regional toman buenas decisiones, son líderes que toman riesgos que involucran a los trabajadores.

Figura No- 1



4.2.2. Los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad en los trabajadores

Cuadro N°- 2

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Muy de acuerdo | 7 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| De acuerdo | 59 | 48,0 | 48,0 | 53,7 |
| Válido Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 31 | 25,2 | 25,2 | 78,9 |
| En desacuerdo | 26 | 21,1 | 21,1 | 100,0 |
| Total | 123 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

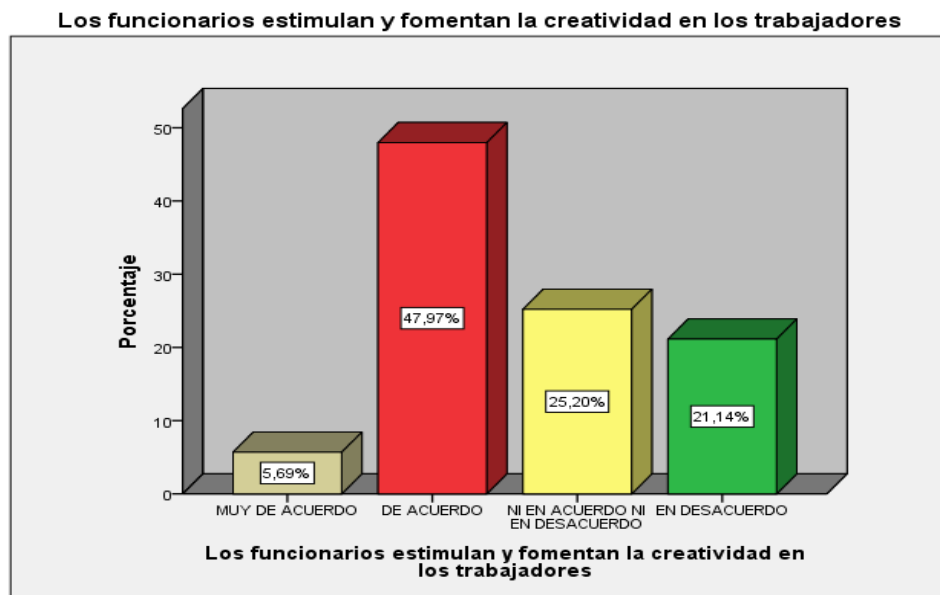
INTERPRETACIÓN:

El objetivo fue conocer si los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad en los trabajadores, y se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 5.7% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad en los trabajadores.

2. El 48.0% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad en los trabajadores.
3. El 25.2% de la muestra encuestada opinan que están **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad en los trabajadores.
4. El 21.1% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad en los trabajadores.

Figura No- 2



4.2.3. Los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores

Cuadro N°- 3

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy de acuerdo | 12 | 9,8 | 9,8 | 9,8 |
| | De acuerdo | 73 | 59,3 | 59,3 | 69,1 |
| | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 33 | 26,8 | 26,8 | 95,9 |
| | En desacuerdo | 3 | 2,4 | 2,4 | 98,4 |
| | Muy en desacuerdo | 2 | 1,6 | 1,6 | 100,0 |
| Total | | 123 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

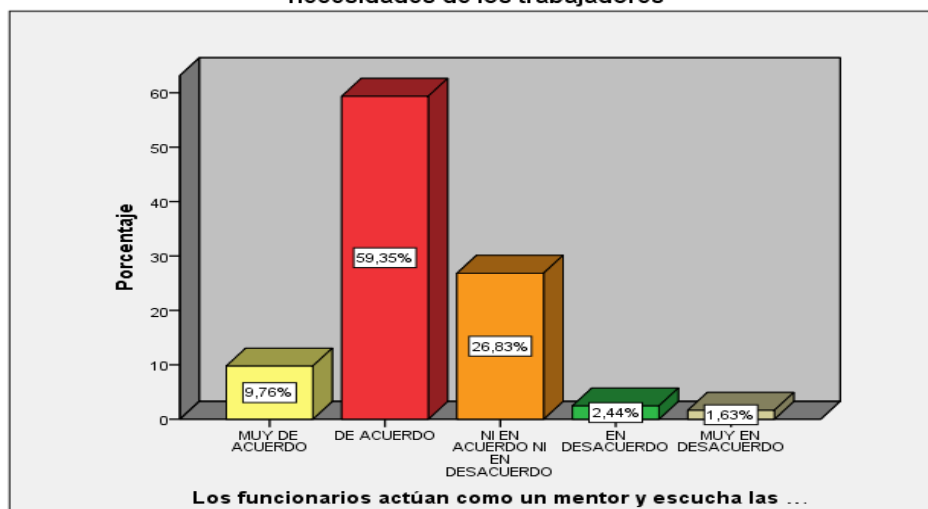
INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 9.8% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores.
2. El 59.3% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores.
3. El 26,8% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores.
4. El 2.4% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores.
5. El 1.6 % de la muestra encuestada opinan que están **MUY EN DESACUERDO** que los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores.

Figura No- 3

Los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores



4.2.4. Los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores

Cuadro N°- 4

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | | | | |
| Muy de acuerdo | 9 | 7,3 | 7,3 | 7,3 |
| De acuerdo | 64 | 52,0 | 52,0 | 59,3 |
| Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 33 | 26,8 | 26,8 | 86,2 |
| En desacuerdo | 15 | 12,2 | 12,2 | 98,4 |
| Muy en desacuerdo | 2 | 1,6 | 1,6 | 100,0 |
| Total | 123 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

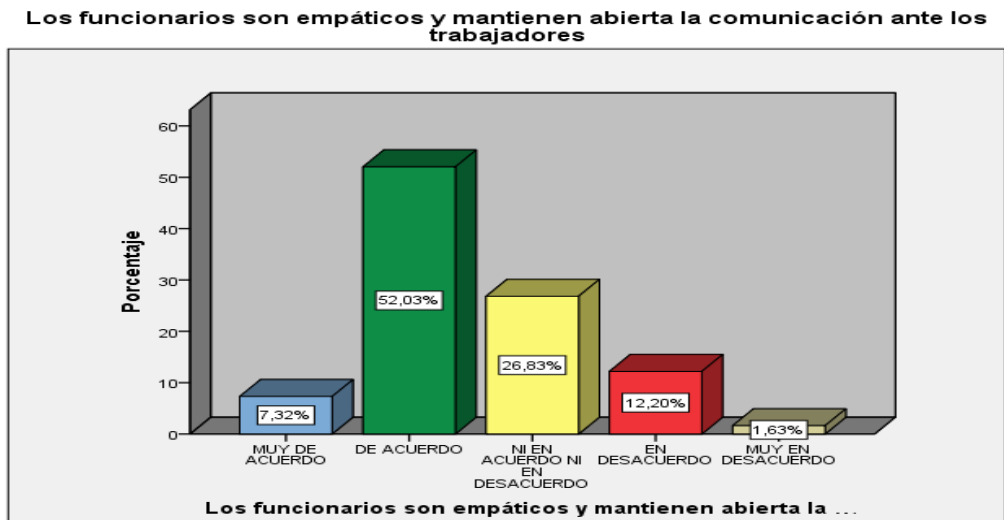
INTERPRETACIÓN:

Con el propósito de conocer si los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores, se aplicó el cuestionario correspondiente; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 7.3% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores.

2. El 52.0% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores.
3. El 26,8% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores.
4. El 12,2% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores.
5. El 1.6 % de la muestra encuestada opinan que están **MUY EN DESACUERDO** que los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores.

Figura No- 4



4.2.5. Los funcionarios articulan una visión que es atractivo, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores

Cuadro N°- 5

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy de acuerdo | 23 | 18,7 | 18,7 | 18,7 |
| | De acuerdo | 43 | 35,0 | 35,0 | 53,7 |
| | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 43 | 35,0 | 35,0 | 88,6 |
| | En desacuerdo | 9 | 7,3 | 7,3 | 95,9 |
| | Muy en desacuerdo | 5 | 4,1 | 4,1 | 100,0 |
| | Total | 123 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

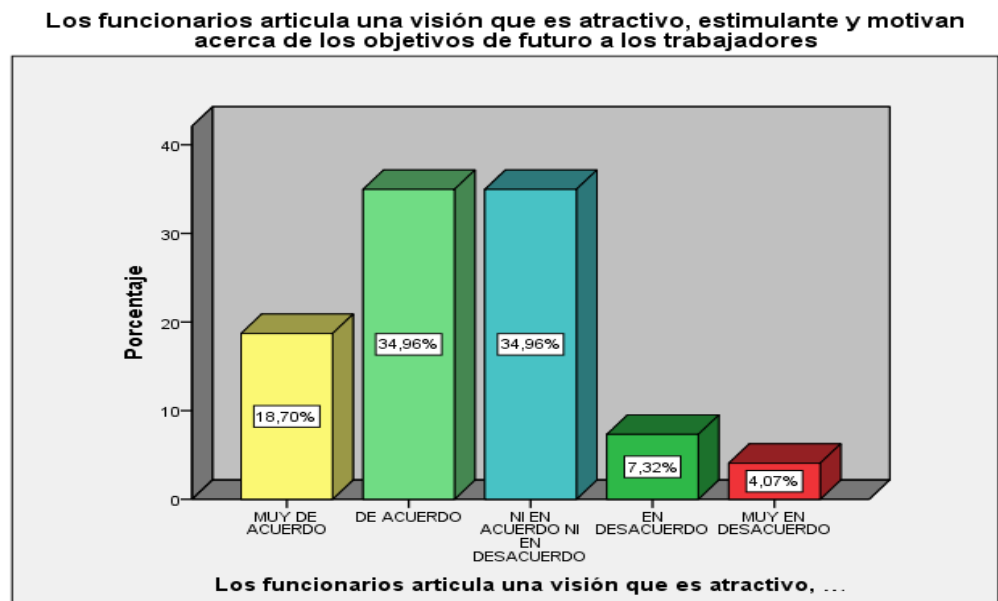
INTERPRETACIÓN:

Con la intención de conocer, si los funcionarios articulan una visión que es atractivo, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 18.7% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios articulan una visión que es atractivo, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores.
2. El 35,0% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios articulan una visión que es atractivo, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores.
3. El 35,0% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios articulan una visión que es atractivo, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores.

4. El 7.3% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios articulan una visión que es atractivo, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores.
5. El 4.1% de la muestra encuestada opinan que están **MUY EN DESACUERDO** que los funcionarios articulan una visión que es atractivo, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores. los funcionarios articulan una visión que es atractivo, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores.

Figura No- 5



4.2.6. Los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores

Figura No- 6

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy de acuerdo | 14 | 11,4 | 11,4 | 11,4 |
| | De acuerdo | 71 | 57,7 | 57,7 | 69,1 |
| | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 27 | 22,0 | 22,0 | 91,1 |
| | En desacuerdo | 6 | 4,9 | 4,9 | 95,9 |
| | Muy en desacuerdo | 5 | 4,1 | 4,1 | 100,0 |
| | Total | 123 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado

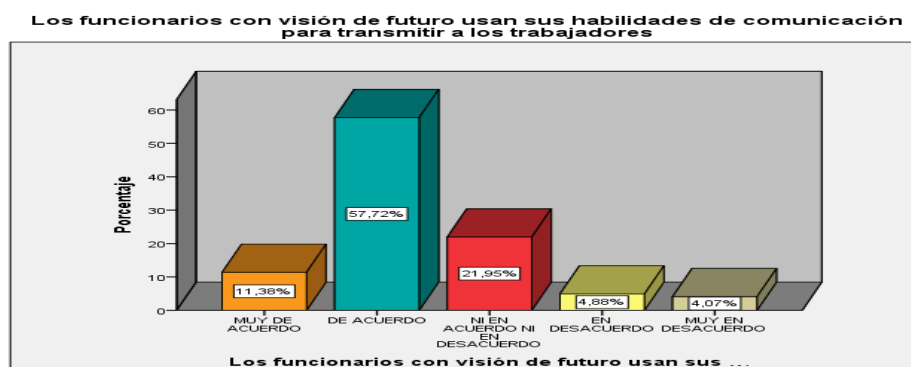
INTERPRETACIÓN:

Con la intención de conocer, si los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores, se aplicó el instrumento de recolección de datos respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 11.4% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores.
2. El 57.7% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores.
3. El 22,0% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores.
4. El 4.9% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores.

5. El 4.1% de la muestra encuestada opinan que están **MUY EN DESACUERDO** que los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores

Figura No- 6



4.2.7. Los funcionarios profesan valores de integridad y ética en los trabajadores

Cuadro N°- 7

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy de acuerdo | 12 | 9,8 | 9,8 | 9,8 |
| | De acuerdo | 69 | 56,1 | 56,1 | 65,9 |
| | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 27 | 22,0 | 22,0 | 87,8 |
| | En desacuerdo | 15 | 12,2 | 12,2 | 100,0 |
| | Total | 123 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

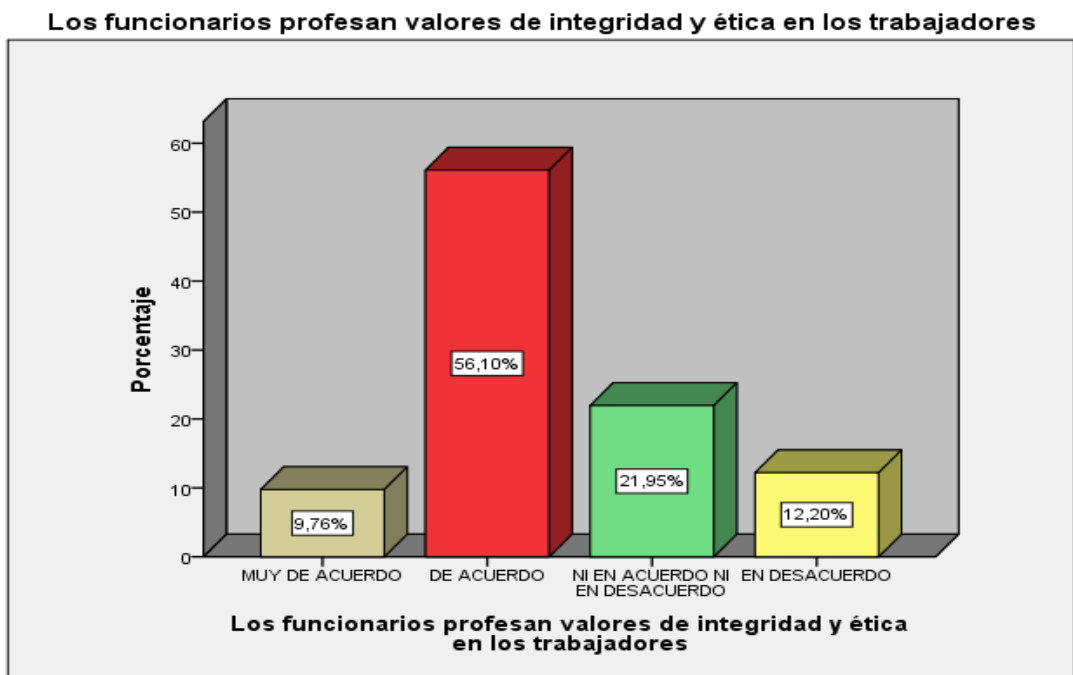
Con la intención de conocer, si los funcionarios profesan valores de integridad y ética en los trabajadores, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 9.8% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios profesan valores de integridad y ética en los trabajadores
2. El 56.1% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios profesan valores de integridad y ética en los trabajadores

3. El 22,0% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios profesan valores de integridad y ética en los trabajadores

4. El 12,2% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios profesan valores de integridad y ética en los trabajadores

Figura No- 7



4.2.8. Los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen los trabajadores.

Cuadro N°- 8

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy de acuerdo | 14 | 11,4 | 11,4 | 11,4 |
| | De acuerdo | 69 | 56,1 | 56,1 | 67,5 |
| | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 30 | 24,4 | 24,4 | 91,9 |
| | En desacuerdo | 10 | 8,1 | 8,1 | 100,0 |
| | Total | 123 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

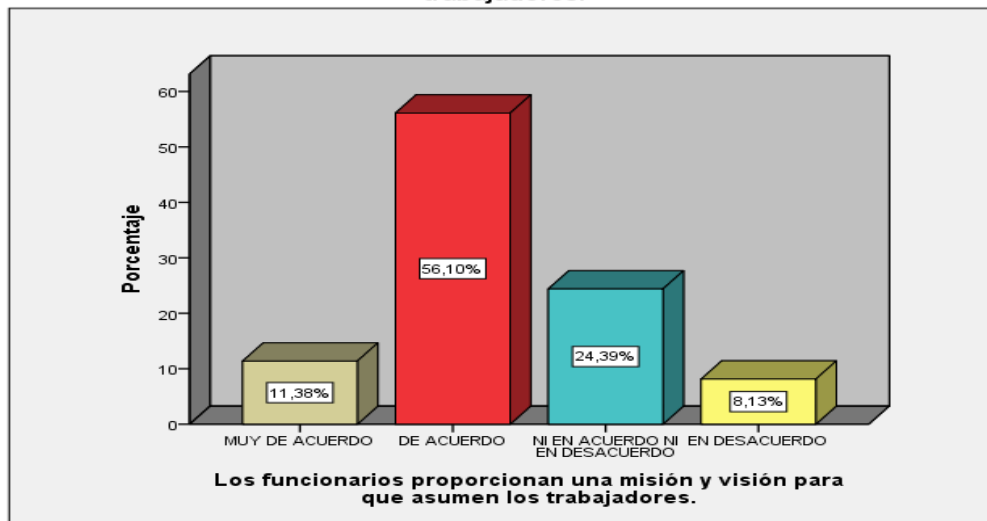
INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen los trabajadores, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes: propósito

1. El 11.4% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen los trabajadores.
2. El 56.1% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen los trabajadores.
3. El 24,4% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen los trabajadores.
4. El 8.1% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen los trabajadores.

Figura No- 8

Los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen los trabajadores.



4.2.9 Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, más bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo

Cuadro N°- 9

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Muy de acuerdo | 6 | 4,9 | 4,9 | 4,9 |
| De acuerdo | 58 | 47,2 | 47,2 | 52,0 |
| Válido Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 49 | 39,8 | 39,8 | 91,9 |
| En desacuerdo | 10 | 8,1 | 8,1 | 100,0 |
| Total | 123 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

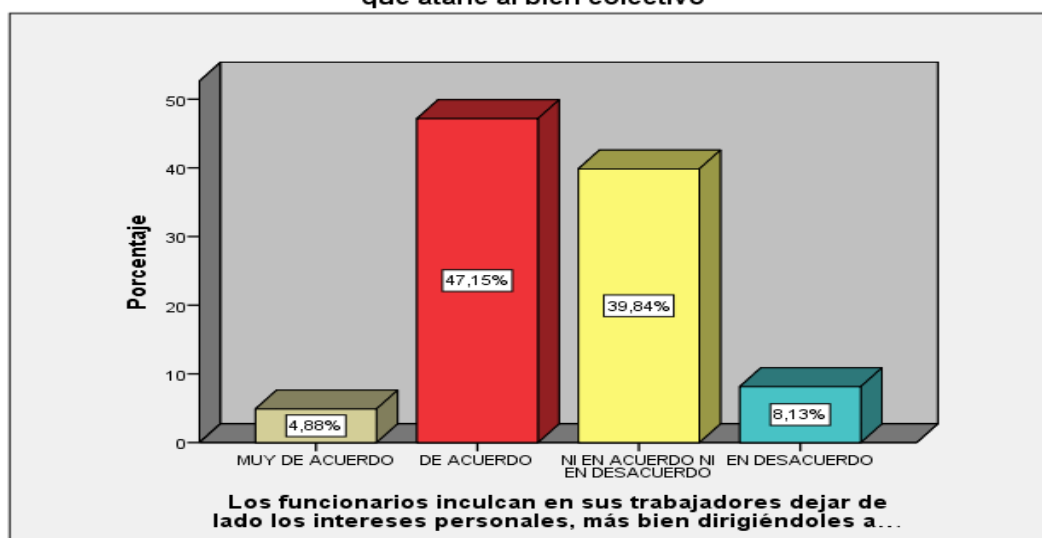
INTERPRETACIÓN:

Para conocer y responder si los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, más bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo, se empleó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 4.9% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, más bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo
2. El 47.2% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, más bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo
3. El 39,8% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, más bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo
4. El 8.1% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, más bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo

Figura No- 9

Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, más bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo



4.2.10. La modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional es positiva

Cuadro N°- 10

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| 0 | 2 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| Muy de acuerdo | 15 | 12,2 | 12,2 | 13,8 |
| Válido De acuerdo | 59 | 48,0 | 48,0 | 61,8 |
| Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 40 | 32,5 | 32,5 | 94,3 |
| En desacuerdo | 7 | 5,7 | 5,7 | 100,0 |
| Total | 123 | 100,0 | 100,0 | |

u

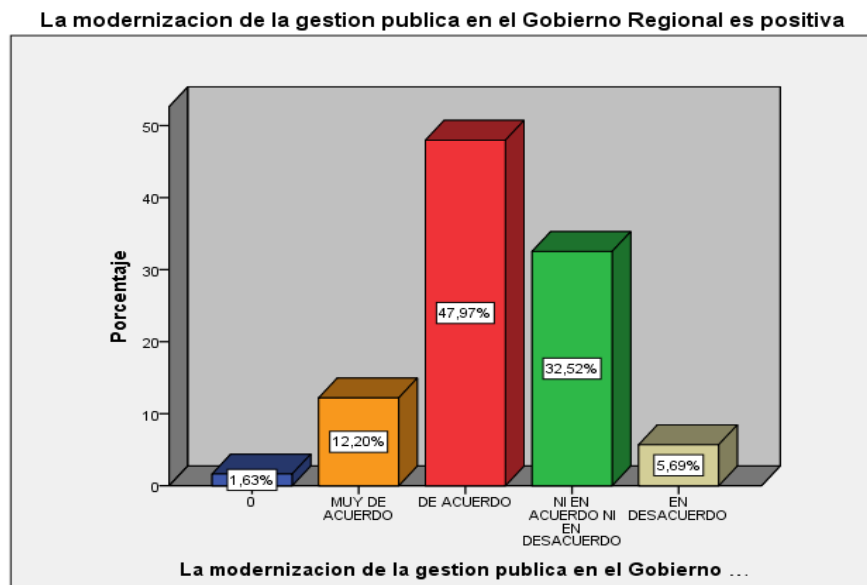
ente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Se quiso conocer si la modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional es positiva, para ello se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 1.6% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que la modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional es positiva.
2. El 12.2% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que la modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional es positiva.
3. El 48,0% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que la modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional es positiva.
4. El 32.5% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** la modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional es positiva.
5. El 5.7% de la muestra encuestada opinan que están **MUY EN DESACUERDO** la modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional es positiva.

Figura No- 10



4.2.11. Los funcionarios de todos los niveles del Gobierno Regional Pasco toman decisiones en optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos

Cuadro N°- 11

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Muy de acuerdo | 17 | 13,8 | 13,8 | 13,8 |
| De acuerdo | 66 | 53,7 | 53,7 | 67,5 |
| Válido Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 28 | 22,8 | 22,8 | 90,2 |
| En desacuerdo | 12 | 9,8 | 9,8 | 100,0 |
| Total | 123 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios de todos los niveles del Gobierno Regional Pasco toman decisiones en optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

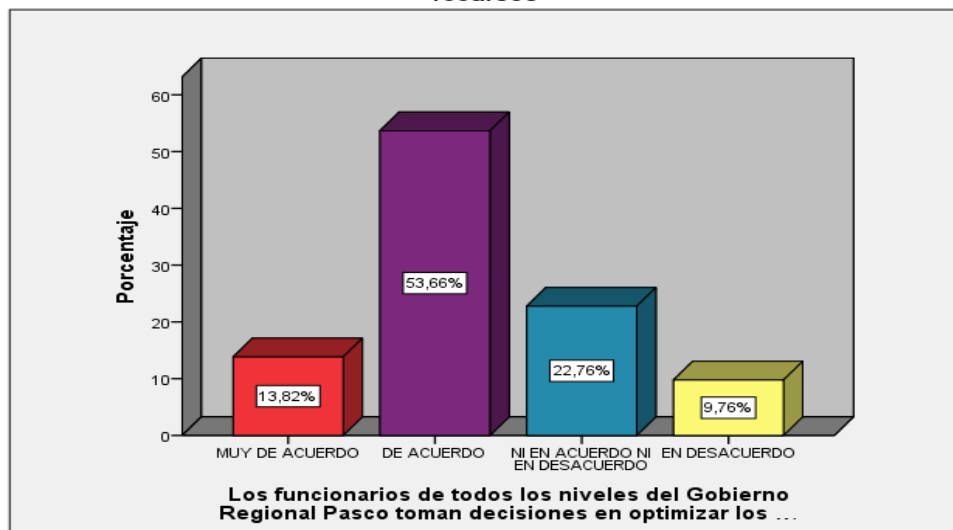
1. El 13.8% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios de todos los niveles del Gobierno Regional Pasco toman decisiones en optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos.
2. El 53.7% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios de todos los niveles del Gobierno Regional Pasco toman decisiones en optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos

3. El 22,8% de la muestra encuestada opinan que está **NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios de todos los niveles del Gobierno Regional Pasco toman decisiones en optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos

4. El 9.8% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios de todos los niveles del Gobierno Regional Pasco toman decisiones en optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos

Figura No- 11

Los funcionarios de todos los niveles del Gobierno Regional Pasco toman decisiones en optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos



4.2.12 Los funcionarios de los niveles más altos del Gobierno Regional Pasco, toman decisiones en generar y fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas hacia los ciudadanos y los grupos de interés.

Cuadro N°- 12

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-----------------------------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Muy de acuerdo | 17 | 13,8 | 13,8 |
| | De acuerdo | 58 | 47,2 | 61,0 |
| | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 32 | 26,0 | 87,0 |
| | En desacuerdo | 16 | 13,0 | 100,0 |
| | Total | 123 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

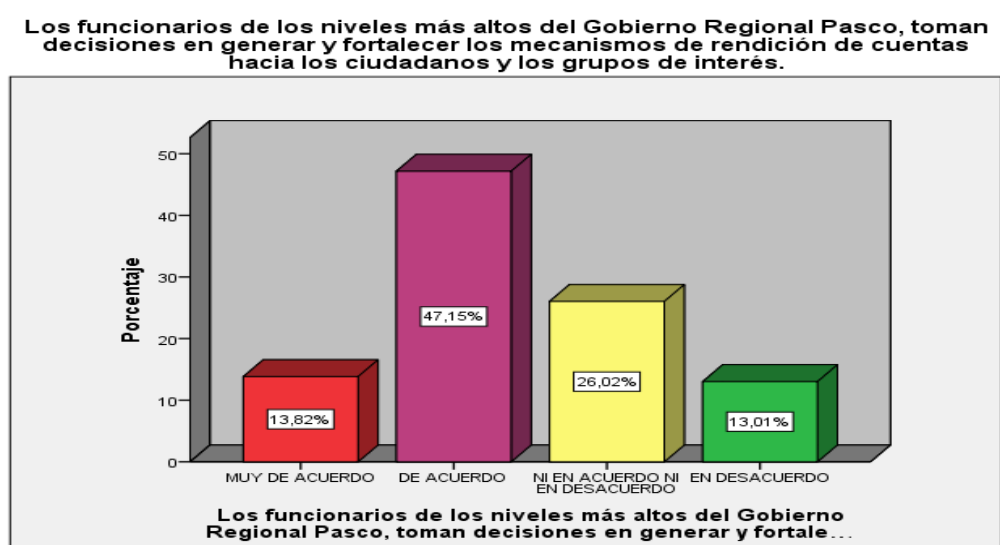
Con la finalidad de conocer si los funcionarios de los niveles más altos del Gobierno Regional Pasco, toman decisiones en generar y fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas hacia los ciudadanos y los grupos de interés., se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 13.8% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios de los niveles más altos del Gobierno Regional Pasco, toman decisiones en generar y fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas hacia los ciudadanos y los grupos de interés.
2. El 47.2% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios de los niveles más altos del Gobierno Regional Pasco, toman decisiones en generar y fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas hacia los ciudadanos y los grupos de interés
3. El 26,0% de la muestra encuestada opinan que está **NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios de los niveles más altos del Gobierno Regional Pasco, toman decisiones en generar y fortalecer los

mecanismos de rendición de cuentas hacia los ciudadanos y los grupos de interés

4. El 13.0% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios de los niveles más altos del Gobierno Regional Pasco, toman decisiones en generar y fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas hacia los ciudadanos y los grupos de interés.

Figura No- 12



4.2.13. Los funcionarios de las diferentes áreas del Gobierno Regional Pasco, realizan gestiones internas para el cumplimiento de sus objetivos

Cuadro N°- 13

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Muy de acuerdo | 6 | 4,9 | 4,9 | 4,9 |
| Válido De acuerdo | 83 | 67,5 | 67,5 | 72,4 |
| Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 16 | 13,0 | 13,0 | 85,4 |
| En desacuerdo | 18 | 14,6 | 14,6 | 100,0 |
| Total | 123 | 100,0 | 100,0 | |

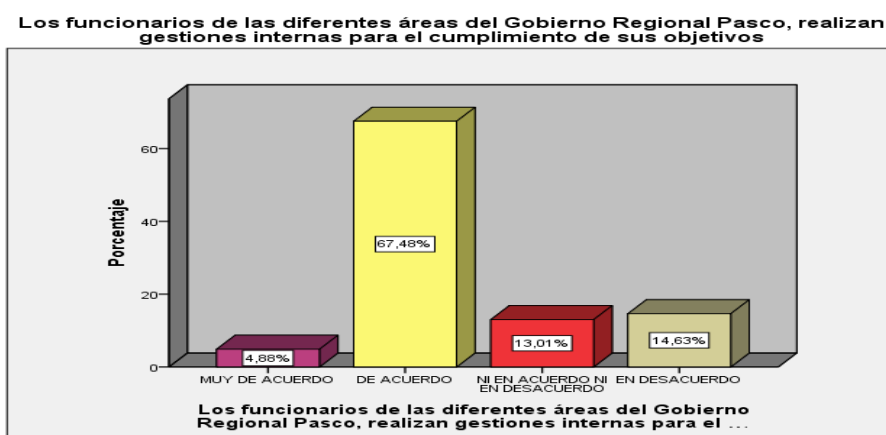
Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

La finalidad fue conocer si los funcionarios de las diferentes áreas del Gobierno Regional Pasco, realizan gestiones internas para el cumplimiento de sus objetivos, se aplicó el cuestionario respectivo; Para ello se aplicó el cuestionario y los resultados fueron los siguientes:

1. El 4.9% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios de las diferentes áreas del Gobierno Regional Pasco, realizan gestiones internas para el cumplimiento de sus objetivos.
2. El 67.5% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios de las diferentes áreas del Gobierno Regional Pasco, realizan gestiones internas para el cumplimiento de sus objetivos
3. El 13,0% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios de las diferentes áreas del Gobierno Regional Pasco, realizan gestiones internas para el cumplimiento de sus objetivos
4. El 14.6% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios de las diferentes áreas del Gobierno Regional Pasco, realizan gestiones internas para el cumplimiento de sus objetivos.

Figura No- 13



4.2.14. En el Gobierno Regional Pasco, tiene como política institucional evaluar y desarrollar los programas y políticas públicas.

Cuadro N°- 14

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy de acuerdo | 7 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| | De acuerdo | 81 | 65,9 | 65,9 | 71,5 |
| | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 19 | 15,4 | 15,4 | 87,0 |
| | En desacuerdo | 16 | 13,0 | 13,0 | 100,0 |
| | Total | 123 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

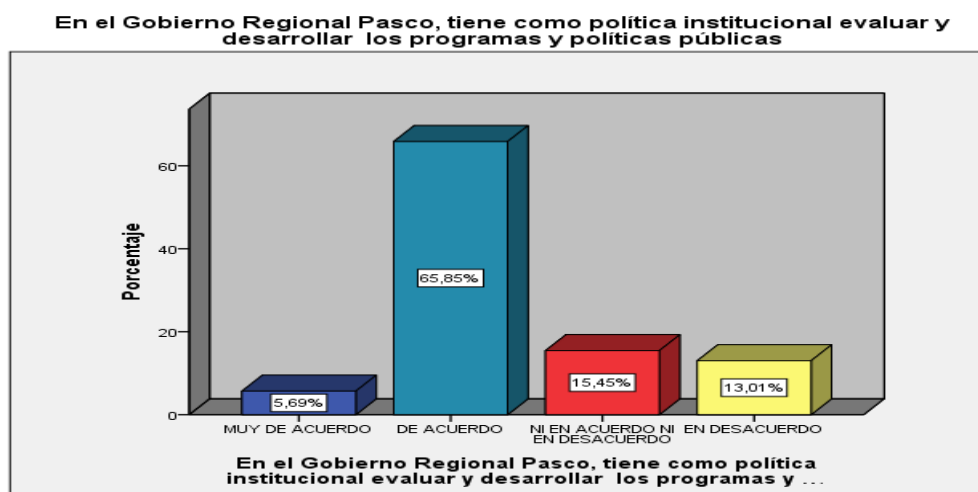
INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si en el Gobierno Regional Pasco, tiene como política institucional evaluar y desarrollar los programas y políticas públicas, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 5.7% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que, en el Gobierno Regional Pasco, tiene como política institucional evaluar y desarrollar los programas y políticas públicas.
2. El 65.9% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que, en el Gobierno Regional Pasco, tiene como política institucional evaluar y desarrollar los programas y políticas públicas.
3. El 15,4% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que, en el Gobierno Regional Pasco, tiene como política institucional evaluar y desarrollar los programas y políticas públicas.

4. El 13.0% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que, en el Gobierno Regional Pasco, tiene como política institucional evaluar y desarrollar los programas y políticas públicas.

Figura No- 14



4.2.15. En el Gobierno Regional Pasco se tiene como política institucional la gestión por resultados

Cuadro N°- 15

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy de acuerdo | 11 | 8,9 | 8,9 | 8,9 |
| | De acuerdo | 61 | 49,6 | 49,6 | 58,5 |
| | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 39 | 31,7 | 31,7 | 90,2 |
| | En desacuerdo | 12 | 9,8 | 9,8 | 100,0 |
| | Total | 123 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

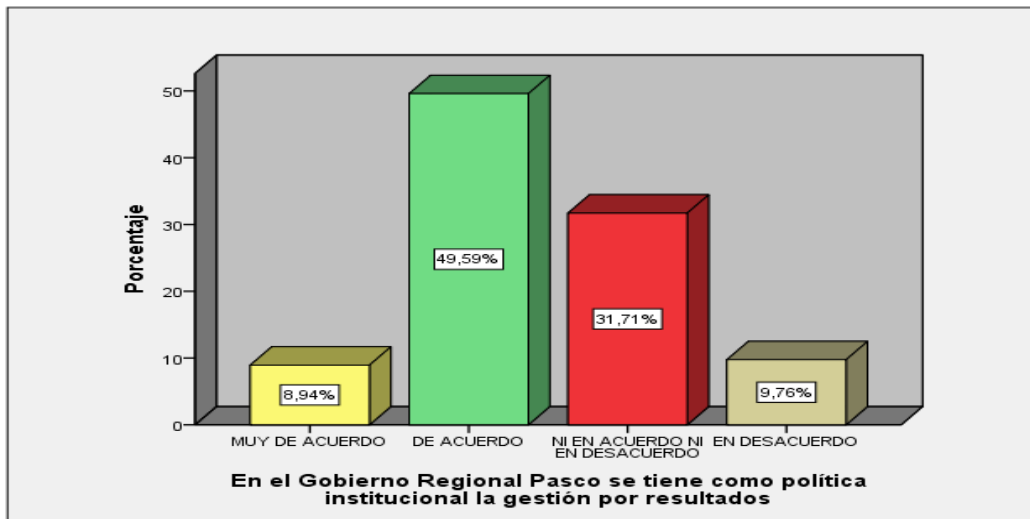
INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si en el Gobierno Regional Pasco se tiene como política institucional la gestión por resultados, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 8.9% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que, en el Gobierno Regional Pasco se tiene como política institucional la gestión por resultados.
2. El 49,6% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que, en el Gobierno Regional Pasco se tiene como política institucional la gestión por resultados.
3. El 31,7% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que, en el Gobierno Regional Pasco se tiene como política institucional la gestión por resultados.
4. El 9.8% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que, en el Gobierno Regional Pasco se tiene como política institucional la gestión por resultados.

Figura No- 15

En el Gobierno Regional Pasco se tiene como política institucional la gestión por resultados



4.2.16. En el Gobierno Regional Pasco, se realiza y se tiene como política evaluar y medir el desempeño individual.

Cuadro N°- 16

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy de acuerdo | 13 | 10,6 | 10,6 | 10,6 |
| | De acuerdo | 63 | 51,2 | 51,2 | 61,8 |
| | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 31 | 25,2 | 25,2 | 87,0 |
| | En desacuerdo | 16 | 13,0 | 13,0 | 100,0 |
| | Total | 123 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Con la finalidad de conocer si en el Gobierno Regional Pasco, se realiza y se tiene como política evaluar y medir el desempeño individual., se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 10.6% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que, en el Gobierno Regional Pasco, se realiza y se tiene como política evaluar y medir el desempeño individual.
2. El 51.2% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que, en el Gobierno Regional Pasco, se realiza y se tiene como política evaluar y medir el desempeño individual.
3. El 51,2% de la muestra encuestada opinan que está **NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO** que, en el Gobierno Regional Pasco, se realiza y se tiene como política evaluar y medir el desempeño individual.
4. El 13.0% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que, en el Gobierno Regional Pasco, se realiza y se tiene como política evaluar y medir el desempeño individual.

Figura No- 16



4.2.17. El desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco es positivo y alto

Cuadro N°- 17

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy de acuerdo | 6 | 4,9 | 4,9 | 4,9 |
| | De acuerdo | 64 | 52,0 | 52,0 | 56,9 |
| | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 34 | 27,6 | 27,6 | 84,6 |
| | En desacuerdo | 19 | 15,4 | 15,4 | 100,0 |
| | Total | 123 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

INTERPRETACIÓN:

Par el conocimiento de la investigación, si el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco es positivo y alto, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 4.9% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco es positivo y alto

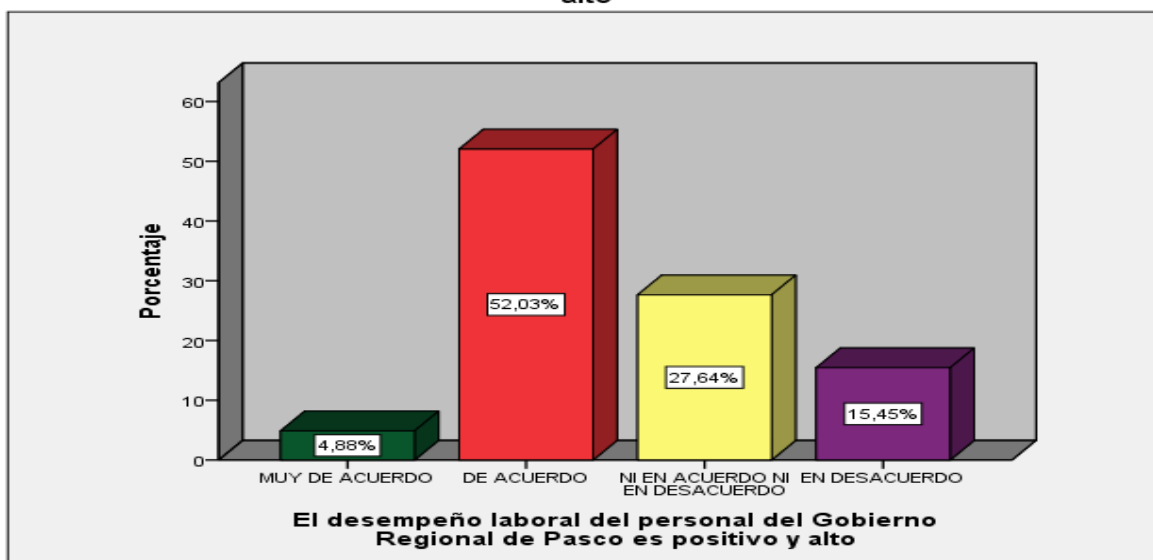
2. El 52.0% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco es positivo y alto.

3. El 27,6% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco es positivo y alto.

4. El 15.4% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco es positivo y alto.

Figura No- 17

El desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco es positivo y alto



4.3. Prueba de Hipótesis

Con la finalidad de realizar la Prueba de hipótesis formuladas se ha empleado la prueba de Chi Cuadrada, la cual, es una prueba no paramétrica adecuada para esta investigación debido a que son variables cualitativas. La hipótesis general “La modernización de la gestión pública influye de manera positiva en el desempeño

laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, para demostrar la Hipótesis General, realizamos la prueba de cada una de las hipótesis específicas, tal como se presenta a continuación.

Hipótesis General

H0 La modernización de la gestión pública no influye de manera positiva en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.

Hi La modernización de la gestión pública influye de manera positiva en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.

| | | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | | En desacuerdo |
|-------------------------|---------------------------------------|----------------|------------|--------------------------------|---|---------------|
| La modernización | Muy de acuerdo | 4 | 8 | 0 | | 17 |
| | De acuerdo | 2 | 37 | 20 | | 59 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 0 | 15 | 13 | 2 | 40 |
| | En desacuerdo | 0 | 4 | 1 | | 7 |
| Total | | 6 | 64 | 34 | 9 | 123 |

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 70.976 ^a | 12 | .000 |
| Razón de verosimilitud | 56.913 | 12 | .000 |
| Asociación lineal por lineal | 10.958 | 1 | .001 |
| N de casos válidos | 123 | | |

a. 13 casillas (65.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .10.

El valor p es menor que el nivel de significancia, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que hay una asociación estadísticamente significativa entre las variables.

Regla de decisión

1. Si $p =$ la significancia $> 5\%$, entonces se acepta el H_0 y se rechaza la H_1 (esto quiere decir que la distribución es normal).
2. Si $p =$ la significancia $< 5\%$, entonces se acepta la H_1 y se rechaza el H_0 (esto quiere decir que la distribución es normal).
3. Conclusión.: Tenemos un valor de significancia de 0,000 el cual es $<$ a 0,05, aceptamos la H_1 por lo que la distribución es normal.

En conclusión:

Por tanto, existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que: La modernización de la gestión pública influye de manera positiva en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.

Hipótesis Específica 1.

H_0 El fortalecimiento de aptitudes NO influye de manera positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.

H_1 El fortalecimiento de aptitudes influye de manera positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 121.251 ^a | 9 | .001 |
| Razón de verosimilitud | 97.725 | 9 | .000 |
| Asociación lineal por lineal | 53.213 | 1 | .000 |
| N de casos válidos | 123 | | |

a. 10 casillas (62.5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .78.

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0. 001 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta hipótesis alterna H1.

Existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

El fortalecimiento de aptitudes influye de manera positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.

| | Cumplimiento de sus objetivos | | | | Total |
|--------------------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|---------------|-------|
| | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | |
| Muy de acuerdo | 2 | 13 | 2 | 0 | 7 |
| De acuerdo | 4 | 48 | 4 | 2 | 8 |
| Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 0 | 22 | 10 | 0 | 2 |
| En desacuerdo | 0 | 0 | 0 | 16 | 6 |
| Total | 6 | 83 | 16 | 18 | 23 |

Hipótesis Específica 2.

H0 La agilización de procesos NO influye en medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.

Hi1 La agilización de procesos influye en medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco2018

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 68.740 ^a | 12 | .020 |
| Razón de verosimilitud | 47.589 | 12 | .000 |
| Asociación lineal por lineal | 22.542 | 1 | .000 |
| N de casos válidos | 123 | | |

| | Cumplimiento de sus objetivos | | | | Total |
|--------------------------------|-------------------------------|---------------|--------------------------------|------------------|-------|
| | Muy de acuerdo | de De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En En desacuerdo | |
| Muy de acuerdo | 2 | 15 | 0 | 0 | 7 |
| De acuerdo | 4 | 43 | 10 | 2 | 9 |
| Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 0 | 21 | 5 | 14 | 0 |
| En desacuerdo | 0 | 4 | 1 | 2 | 0 |
| Total | 6 | 83 | 16 | 18 | 23 |

- a. 13 casillas (65.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .10.

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0.02 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis alterna H0.

Existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

La agilización de procesos influye en medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.

Hipótesis Específica 3

H0 La simplificación de procedimientos NO influye en medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.

| | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Total |
|--------------------------------|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------|
| Muy de acuerdo | 2 | 7 | 2 | 0 | 11 |
| De acuerdo | 2 | 53 | 4 | 2 | 61 |
| Ni en acuerdo ni en desacuerdo | 2 | 23 | 10 | 4 | 39 |
| En desacuerdo | 0 | 0 | 0 | 12 | 12 |
| Total | 6 | 83 | 16 | 18 | 123 |

Hi La simplificación de procedimientos influye en medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 2.620 ^a | 9 | .049 |
| Razón de verosimilitud | 70.376 | 9 | .000 |
| Asociación lineal por lineal | 41.482 | 1 | .000 |
| N de casos válidos | 123 | | |

a. 8 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .54.

De

acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0. 049 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis alterna H0.

Existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

La simplificación de procedimientos influye en medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.

Hipótesis Específica 4

H0 La estructura administrativa NO influye en una medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.

| Pruebas de chi-cuadrado | | | | |
|------------------------------|---------------------|----|------------------------------|------------|
| | Valor | df | Significación (bilateral) | asintótica |
| Chi-cuadrado de Pearson | 68.740 ^a | 12 | | .047 |
| Razón de verosimilitud | 47.589 | 12 | | .000 |
| Asociación lineal por lineal | 22.542 | 1 | | .000 |
| N de casos válidos | 123 | | | |
| | | | | |
| desacuerdo | | | | 0 |
| En desacuerdo | 0 | 4 | 1 | 2 |
| Total | 6 | 83 | 16 | 18 |
| | | | | 23 |

Hi La estructura administrativa influye en una medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.

a. 13 casillas (65.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .10.

De acuerdo al resultado el p- valor es igual a 0. 047 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis alterna Hi.

Existen suficientes evidencias estadísticas para concluir que:

La estructura administrativa influye en una medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.

4.4. Discusión de Resultados

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar de qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, A partir de los resultados obtenidos en la

investigación, y se concluye que existe una relación positiva entre las variables, tenemos un valor de Significación asintótica (bilateral) de 0,000, el cual es $< \alpha$ 0,05, aceptamos la H1 por lo que la distribución es normal.

Con relación al primer objetivo específico se concluye que, existe relación positiva entre el fortalecimiento de aptitudes y en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018, tenemos un valor de Significación asintótica (bilateral), el p- valor es igual a 0. 001 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05.

Respecto al segundo objetivo específico, se concluye que existe relación positiva entre la agilización de procesos influye en medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018, y tenemos un valor de Significación asintótica (bilateral), y el p-valor es igual a 0.02 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis alterna H0.

Con relación al tercer objetivo específico, se concluye que existe relación positiva entre la simplificación de procedimientos influye en medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018, y el valor de Significación asintótica (bilateral), y un p- valor es igual a 0. 049 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis alterna H1.

Con relación al cuarto objetivo, se concluye que no existe relación positiva baja entre la estructura administrativa influye en una medida positiva en el

grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018, y el valor de Significación asintótica (bilateral), y un p- valor es igual a 0. 047 y comparado con el nivel de significancia y verificado que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la hipótesis alterna H1.

Al resultado de la investigación realizada se compara con los resultados de otras investigaciones del antecedente consideradas en el trabajo de investigación:

Según Cárdenas, N. (2018) Con referencia al objetivo general, se concluye que existe relación positiva y moderada entre la Modernización de la gestión pública y el cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017, (sig. bilateral = 0,000 < 0.01, Rho = 0,550**).

Y en cuanto a los objetivos específicos en la investigación del autor la cual concluye que existe una relación positiva entre las variables.

Según Altaba, E. (2009) La nueva gestión pública y la gestión por competencias presentado en la Universidad Complutense de Madrid para optar el grado de doctor, y llegó a las siguientes conclusiones: Presentado en la Universitat Rovira I Virgili de Catalunya, para optar el grado de doctor, y llegó a las siguientes conclusiones:

En orden a la validación de la hipótesis planteada en la investigación, indicar que esta validación nos ha permitido desbloquear el universo político ideológico de la reforma, contrarreforma y reforma de la reforma, en tanto que el obstáculo epistemológico fundamental del científico social es este universo. Esto nos ha permitido delimitar nuestra futura línea de

investigación, en el sentido de que parte de lo que acaece en los centros educativos depende de las prescripciones legislativas y de la postura o posicionamiento que el profesorado adopta tanto respecto a las leyes educativas como a la calidad de la escuela y la calidad de la enseñanza.

CONCLUSIONES

Primera: Con referencia al objetivo general, se concluye que existe una relación positiva y moderada entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, con valor de significancia bilateral = 0,000 es < a 0,05.

Segunda: En relación al primer objetivo específico se concluye que, existe relación positiva y moderada entre el fortalecimiento de aptitudes influye en el grado de cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, con un valor de significancia bilateral = 0,001 es < a 0,05.

Tercera: Respecto al segundo objetivo específico, se concluye que existe relación positiva baja entre la agilización de procesos y el cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, con un valor de significancia bilateral 0.02 es < a 0,05.

Cuarta: En relación al tercer objetivo específico, se concluye que existe relación positiva muy baja entre la simplificación de procedimientos y el cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, con un valor de significancia bilateral 0. 049 es < a 0,05.

Quinta: En referencia al cuarto objetivo específico, se concluye que existe relación positiva muy baja entre la estructura administrativa y el grado de cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, con un valor de significancia bilateral a 0. 047 es < a 0,05.

RECOMENDACIONES

Primera: Teniendo en cuenta los resultados de la conclusión, se recomienda a las autoridades del gobierno Regional de Pasco, revisar y mejorar los procesos para ejecutar en forma eficiente y eficaz aspectos relacionados a la modernización de la gestión pública en el cumplimiento del desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco.

Segunda: Teniendo en cuenta la segunda conclusión, se recomienda a las autoridades del gobierno Regional de Pasco, seguir mejorando sus estrategias en el fortalecimiento de aptitudes en el cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco.

Tercera: De acuerdo a la tercera conclusión, se recomienda a las autoridades del gobierno Regional de Pasco, desarrollar estrategias para mejorar la agilización de procesos en el cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco.

Cuarta: En relación a la tercera conclusión, se recomienda a las autoridades del gobierno Regional de Pasco, desarrollar estrategias de capacitación de empoderamiento en la simplificación de procedimientos teniendo como meta el cumplimiento de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.

Quinta: En relación a la tercera conclusión, se recomienda a las autoridades del gobierno Regional de Pasco capacitar y promover a los trabajadores idóneos en la estructura administrativa buscando en lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales en el personal del Gobierno Regional de Pasco.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (2da edición). Caracas, Venezuela: Episteme
- Casas, C. (2014). Marco Conceptual Reforma y Modernización del Estado y de la Gestión Pública. Recuperado de <http://www.cunamas.gob.pe/wp-content/uploads/2015/02/marcoconceptual-sobre-reforma-y-modernizacion-del-estado-19.04.12.pdf>
- Decreto legislativo que modifica la ley N^a 27658, Ley marco de modernización de la gestión del estado, publicado en el diario oficial el peruano el 16 de setiembre de 2018.
- Fundación Jaime Guzmán (2011). Modernización del estado: ¿de qué hablamos esta vez? Recuperado de <http://www.temas.cl/2011/07/07/modernizaciondel-estado-de-que-hablamos-esta-vez/>
- Fundación Jaime Guzmán (2011). Modernización del estado: ¿de qué hablamos esta vez? Recuperado de <http://www.temas.cl/2011/07/07/modernizaciondel-estado-de-que-hablamos-esta-vez/>
- Hernández, R (2010) Metodología de la Investigación, Editorial MCGRAW-HILL, Quinta edición, México
- Hernández, Fernández Y Sampieri. (2014). Metodología de La Investigación. 5ta. Edición. Mc Grill. México.
- Congreso de Republica: Ley Marco De La Modernización Del Estado, 2012 Lima Perú.
- Paredes, L. (2011) Experiencias de Modernización de la Gestión Pública: Reflexiones y Casos de Éxito. Gestión Pública y Desarrollo. Perú: Ediciones

Caballero Bustamante. No. 48.SÁNCHEZ, J (2017). Las 8 Principales Tendencias de la Administración Moderna. PUBLISHED ON 2017 M06 1, recuperado de <https://es.linkedin.com/...> ARIAS GALICIA

- Sepúlveda, A. L. (2012). Guía para la Implementación de la Calidad en la Gestión Pública. Recuperado de: <http://www.mef.gob.pa/es/servicios/Documents./Guia%20para%20la%20Im>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO 2018

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | VARIABLES | HIPOTESIS | METODOLOGIA | UNIVERSO O POBLACIÓN | TECNICAS E INSTRUMENTOS |
|--|---|--|---|---|---|--|
| <p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar de qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>X=VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Modernización de la Gestión pública</p> <p>Indicadores</p> <p>Fortalecimiento de aptitudes</p> <p>Agilización de procesos</p> <p>Simplificación de procedimientos</p> <p>Estructura administrativa</p> | <p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La modernización de la gestión pública influye de manera positiva en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Método deductivo: Ander-Egg, E. (1997, p. 97)</p> <p>Este método se utiliza en la revisión de la literatura y en la presentación del informe final.</p> <p>Método inductivo: Hernández Sampieri, (2006, p. 107)</p> <p>Se usa cuando se procesan y se analizan los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados y en el análisis e interpretación de la información.</p> <p>Método analítico</p> <p>Según Abad, P. (2009, p. 94)</p> <p>Este método es necesario para la fase de revisión de la literatura en la interpretación de información y en el análisis de datos.</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>N</p> <p>El nivel de investigación corresponde a una investigación aplicada</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>N</p> <p>En el trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental – transeccional.</p> <p>TIPO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>N</p> <p>El trabajo de investigación es de tipo aplicada y no experimental;</p> <p>Descriptiva.</p> <p>Explicativa.</p> | <p>UNIVERSO</p> <p>En el presente trabajo de investigación se trabajará con una población de:</p> <p>Total: 263</p> <p>MUESTRA</p> <p>Se calcula con la formula estadística</p> $n_0 = \frac{NZ_{\alpha}^2 PQ}{(N-1)E^2 + Z_{\alpha}^2 PQ}$ <p>= 123 Trabajadores</p> <p>La muestra de acuerdo a la fórmula calculada es de 123 trabajadores</p> <p>Para su posterior análisis.</p> | <p>TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <p>La recolección de datos nos permitirá contrastar las hipótesis de investigación será de fuentes primarias, es decir, como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario para medir la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco.</p> <p>TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>Se hará a través de un sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el software SPSS Versión 22, para confeccionar los cuadros y gráficos para ser analizado.</p> |
| <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>a) ¿Cómo el fortalecimiento de aptitudes influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018?</p> <p>b) ¿En qué medida la agilización de procesos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018?</p> <p>c) ¿En qué medida la simplificación de procedimientos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018?</p> <p>d) ¿En qué medida la estructura administrativa influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018?</p> | <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>a) Identificar en qué medida el fortalecimiento de aptitudes influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> <p>b) Identificar en qué medida la agilización de procesos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> <p>c) Identificar en qué medida la simplificación de procedimientos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> <p>d) Identificar en qué medida la estructura administrativa influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>Y = VARIABLES DEPENDIENTES:</p> <p>X = Variable dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento • Objetivos | <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>a) El fortalecimiento de aptitudes influye de manera positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> <p>b) La agilización de procesos influye en una medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> <p>c) La simplificación de procedimientos influye en medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> <p>d) La estructura administrativa influye en una medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Método deductivo: Ander-Egg, E. (1997, p. 97)</p> <p>Este método se utiliza en la revisión de la literatura y en la presentación del informe final.</p> <p>Método inductivo: Hernández Sampieri, (2006, p. 107)</p> <p>Se usa cuando se procesan y se analizan los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados y en el análisis e interpretación de la información.</p> <p>Método analítico</p> <p>Según Abad, P. (2009, p. 94)</p> <p>Este método es necesario para la fase de revisión de la literatura en la interpretación de información y en el análisis de datos.</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>N</p> <p>El nivel de investigación corresponde a una investigación aplicada</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>N</p> <p>En el trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental – transeccional.</p> <p>TIPO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>N</p> <p>El trabajo de investigación es de tipo aplicada y no experimental;</p> <p>Descriptiva.</p> <p>Explicativa.</p> | <p>UNIVERSO</p> <p>En el presente trabajo de investigación se trabajará con una población de:</p> <p>Total: 263</p> <p>MUESTRA</p> <p>Se calcula con la formula estadística</p> $n_0 = \frac{NZ_{\alpha}^2 PQ}{(N-1)E^2 + Z_{\alpha}^2 PQ}$ <p>= 123 Trabajadores</p> <p>La muestra de acuerdo a la fórmula calculada es de 123 trabajadores</p> <p>Para su posterior análisis.</p> | <p>TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <p>La recolección de datos nos permitirá contrastar las hipótesis de investigación será de fuentes primarias, es decir, como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario para medir la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco.</p> <p>TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>Se hará a través de un sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el software SPSS Versión 22, para confeccionar los cuadros y gráficos para ser analizado.</p> |

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO

El objetivo del presente cuestionario es obtener información básica sobre “Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2 018”; Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marque sólo una alternativa de cada pregunta.

Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Título del trabajo “Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2 018”

Por favor suplico a usted marcar con un aspa (X) la respuesta que cree conveniente

Datos generales

| | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
|--|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|
| Modernización de la gestión pública | | | | | |
| Modernización | | | | | |
| 1. Los altos funcionarios del Gobierno Regional toman decisiones Los funcionarios son líderes que toman riesgos y solicita a los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 2. Los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad en los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Fortalecimiento de aptitudes | | | | | |
| 3. Los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 4. Los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Agilización de procesos | | | | | |
| 5. Los funcionarios articula una visión que es atractivo, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 6. Los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Simplificación de procedimientos | | | | | |
| 7. Los funcionarios profesan valores de integridad y ética en los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 8. Los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen los trabajadores. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Estructura administrativa | | | | | |
| 9. Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, mas bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 10. Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, más bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Desempeño laboral | | | | | |
| Desempeño laboral | | | | | |
| 11. Los funcionarios de todos los niveles del Gobierno Regional Pasco toman decisiones en optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 12. Los funcionarios de los niveles mas altos del Gobierno Regional Pasco, toman decisiones en generar y fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas hacia los ciudadanos y los grupos de interés. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Grado de cumplimiento de los objetivos institucionales | | | | | |
| 13. Los funcionarios de las diferentes áreas del Gobierno Regional Pasco, realizan gestiones internas para el cumplimiento de sus objetivos. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 14. En el Gobierno Regional Pasco, tiene como política institucional evaluar y desarrollar los programas y políticas públicas. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 15. En el Gobierno Regional Pasco se tiene como política institucional la gestión por resultados. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 16. En el Gobierno Regional Pasco, se realiza y se tiene como política evaluar y medir el desempeño individual. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CARTA A JUEZ – EXPERTO

SEÑOR:

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

Cerro de Pasco, 19 de mayo de 2020

Docente de la Escuela de Formación Profesional de Administración y docente de la Escuela de Posgrado - UNDAC

Presente:

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE ESPECIALISTA. De mi especial consideración.

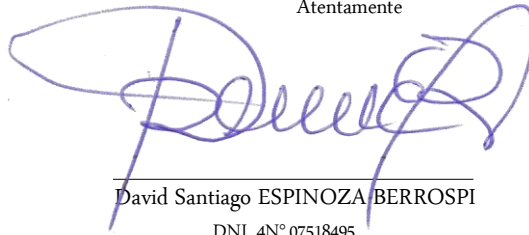
Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Maestría en Ciencias de la Administración: Mención Gestión Pública y Desarrollo Local, estoy desarrollando el avance de mi tesis intitulada: “Modernización de la Gestión Pública y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal del Gobierno Regional de Pasco 2018”

Motivo por el cual se elaboró una matriz de instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Motivo por el cual me permito solicitarle su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente



David Santiago ESPINOZA BERROSPI
DNI. 4N° 07518495

Se adjunta:

- Matriz de investigación
- Instrumento de investigación
- Ficha de validación de instrumento.

ANEXO N° 01
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS
CUESTIONARIO

El objetivo del presente cuestionario es obtener información básica sobre “Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2 018”; Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marque sólo una alternativa de cada pregunta.

Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Título del trabajo “Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2 018”

Por favor suplico a usted marcar con un aspa (X) la respuesta que cree conveniente

Datos generales

| | | | | |
|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|
| Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|

| Modernización de la gestión pública | | | | | |
|--|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|
| Modernización | | | | | |
| 2. Los altos funcionarios del Gobierno Regional toman decisiones Los funcionarios son líderes que toman riesgos y solicita a los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 2. Los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad en los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Fortalecimiento de aptitudes | | | | | |
| 3. Los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 4. Los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Agilización de procesos | | | | | |
| 5. Los funcionarios articula una visión que es atractivo, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 6. Los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Simplificación de procedimientos | | | | | |
| 7. Los funcionarios profesan valores de integridad y ética en los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 8. Los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen los trabajadores. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Estructura administrativa | | | | | |
| 9. Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, mas bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 10. Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, mas bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Desempeño laboral | | | | | |
| Desempeño laboral | | | | | |
| 11. Los funcionarios de todos los niveles del Gobierno Regional Pasco toman decisiones en optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 12. Los funcionarios de los niveles mas altos del Gobierno Regional Pasco, toman decisiones en generar y fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas hacia los ciudadanos y los grupos de interés. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Grado de cumplimiento de los objetivos institucionales | | | | | |
| 14. Los funcionarios de las diferentes áreas del Gobierno Regional Pasco, realizan gestiones internas para el cumplimiento de sus objetivos. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 14. En el Gobierno Regional Pasco, tiene como política institucional evaluar y desarrollar los programas y políticas públicas. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 15. En el Gobierno Regional Pasco se tiene como política institucional la gestión por resultados. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 16. En el Gobierno Regional Pasco, se realiza y se tiene como política evaluar y medir el desempeño individual. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |

Gracias

ANEXO N° 02

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO 2018”

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | VARIABLES | HIPOTESIS | METODOLOGIA | UNIVERSO O POBLACIÓN | TECNICAS E INSTRUMENTOS |
|--|---|---|---|---|--|---|
| <p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL Analizar de qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>X= VARIABLE INDEPENDIENTE: Modernización de la Gestión pública Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de aptitudes • Agilización de procesos • Simplificación de procedimientos • Estructura administrativa | <p>HIPÓTESIS GENERAL La modernización de la gestión pública influye de manera positiva en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>METODOS DE INVESTIGACION Método deductivo: Ander-Egg, E. (1997, p. 97) Este método se utiliza en la revisión de la literatura y en la presentación del informe final. Método inductivo: Hernández Sampieri, (2006, p. 107) Se usa cuando se procesan y se analizan los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados y en el análisis e interpretación de la información. Método analítico Según Abad, P. (2009, p. 94) Este método es necesario para la fase de revisión de la literatura en la interpretación de información y en el análisis de datos. NIVEL DE LA INVESTIGACION El nivel de investigación corresponde a una investigación aplicada DISEÑO DE INVESTIGACION En el trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental – transeccional. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN El trabajo de investigación es de tipo aplicada y no experimental; - Descriptiva. - Explicativa.</p> | <p>UNIVERSO En el presente trabajo de investigación se trabajará con una población de: Total: 263 MUESTRA Se calcula con la fórmula estadística</p> <p>La muestra de acuerdo a la fórmula calculada es de 123 trabajadores Para su posterior análisis.</p> | <p>TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: La recolección de datos nos permitirá contrastar las hipótesis de investigación será de fuentes primarias, es decir, como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario para medir la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS: Se hará a través de un sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el software SPSS Versión 22, para confeccionar los cuadros y gráficos para ser analizado.</p> |
| <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS a) ¿Cómo el fortalecimiento de aptitudes influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018? b) ¿En qué medida la agilización de procesos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018? c) ¿En qué medida la simplificación de procedimientos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018? d) ¿En qué medida la estructura administrativa influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018?</p> | <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS a) Identificar en qué medida el fortalecimiento de aptitudes influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. b) Identificar en qué medida la agilización de procesos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. c) Identificar en qué medida la simplificación de procedimientos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. d) Identificar en qué medida la estructura administrativa influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>Y = VARIABLES DEPENDIENTES: X = Variable dependiente Desempeño laboral Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento • Objetivos | <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS a) El fortalecimiento de aptitudes influye de manera positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. b) La agilización de procesos influye en una medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. c) La simplificación de procedimientos influye en una medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. d) La estructura administrativa influye en una medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | | | |

ANEXO N° 03

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

| | | | |
|---|---|--|----------------------------------|
| Apellidos y Nombres del Informante. | Cargo o Institución donde labora. | Nombre del Instrumento de Evaluación. | Autor del instrumento. |
| Dr. Fortunato T. INGA JACAY | Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión | Escala de Likert | David Santiago ESPINOZA BERROSPI |
| Título: “Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2 018” | | | |


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0 A 20 | | | | REGULAR 21 - 40 | | | | BUENO 41 -60 | | | | MUY BUENO 61 -80 | | | | EXCELENTE 81 -100 | | | |
|---------------------------|---|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|-----------------|----|----|----|---------------------|----|----|----|----------------------|----|----|-----|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. TITULO | Hace referencia al problema mencionando las variables | | | | | | | | | | | | | | | / | | | | | |
| 2. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | / | | | | | |
| 3. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | / | | | | | |
| 4. ACTUALIDAD | Está acorde a los cambios en la Administración Moderna | | | | | | | | | | | | | | | / | | | | | |
| 5. ORGANIZACIÓN | Existe una organización Lógica | | | | | | | | | | | | | | | / | | | | | |
| 6. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | / | | | | | |
| 7. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional | | | | | | | | | | | | | | | / | | | | | |
| 8. CONSISTENCIA | Basados en aspectos teóricos científicos. | | | | | | | | | | | | | | | / | | | | | |
| 9. COHERENCIA | Entre los indicadores y las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | / | | | | | |
| 10. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | / | | | | | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas de la investigación.

IV. PROMEDIO DE: **Muy Bueno**

| | | |
|-----------------------------------|----------|--|
| Cerro de Pasco, 25 de agosto 2020 | 19813316 |  Dr. Fortunato T. INGA JACAY |
| Lugar y fecha | DNI N° | Firma del Experto informante |

CARTA A JUEZ – EXPERTO

SEÑOR:

Dr. José Antonio CÁRDENAS SINCHE

Cerro de Pasco, 19 de mayo de 2020

Docente de la Escuela de Formación Profesional de Administración y docente de la Escuela de Posgrado - UNDAC

Presente:

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE ESPECIALISTA. De mi especial consideración.

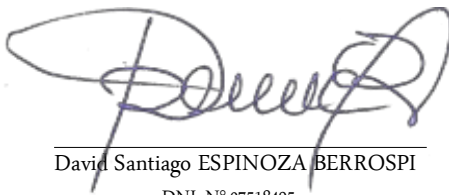
Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Maestría en Ciencias de la Administración: Mención Gestión Pública y Desarrollo Local, estoy desarrollando el avance de mi tesis intitulada: “Modernización de la Gestión Pública y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal del Gobierno Regional de Pasco 2018”

Motivo por el cual se elaboró una matriz de instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Motivo por el cual me permito solicitarle su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente



David Santiago ESPINOZA BERROSPI

DNI. N° 07518495

Se adjunta:

- Matriz de investigación
- Instrumento de investigación
- Ficha de validación de instrumento.

Anexo N° 01

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO

El objetivo del presente cuestionario es obtener información básica sobre “Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2 018”; Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marque sólo una alternativa de cada pregunta.

Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Título del trabajo “Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2 018”

Por favor suplico a usted marcar con un aspa (X) la respuesta que cree conveniente

Datos generales

| | | | | |
|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|
| Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En Desacuerdo | Muy en desacuerdo |
|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|

Modernización de la gestión pública

| Modernización de la gestión pública | | | | | |
|--|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|
| Modernización | | | | | |
| 1. Los altos funcionarios del Gobierno Regional toman decisiones Los funcionarios son líderes que toman riesgos y solicita a los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 2. Los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad en los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Fortalecimiento de aptitudes | | | | | |
| 3. Los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 4. Los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Agilización de procesos | | | | | |
| 5. Los funcionarios articula una visión que es atractivo, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 6. Los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Simplificación de procedimientos | | | | | |
| 7. Los funcionarios profesan valores de integridad y ética en los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 8. Los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen los trabajadores. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Estructura administrativa | | | | | |
| 9. Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, mas bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 10. Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, mas bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Desempeño laboral | | | | | |
| Desempeño laboral | | | | | |
| 11. Los funcionarios de todos los niveles del Gobierno Regional Pasco toman decisiones en optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 12. Los funcionarios de los niveles mas altos del Gobierno Regional Pasco, toman decisiones en generar y fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas hacia los ciudadanos y los grupos de interés. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Grado de cumplimiento de los objetivos institucionales | | | | | |
| 13. Los funcionarios de las diferentes áreas del Gobierno Regional Pasco, realizan gestiones internas para el cumplimiento de sus objetivos. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 14. En el Gobierno Regional Pasco, tiene como política institucional evaluar y desarrollar los programas y políticas públicas. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 15. En el Gobierno Regional Pasco se tiene como política institucional la gestión por resultados. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 16. En el Gobierno Regional Pasco, se realiza y se tiene como política evaluar y medir el desempeño individual. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |

Gracias

ANEXO 02

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO 2018”

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | VARIABLES | HIPOTESIS | METODOLOGIA | UNIVERSO O POBLACIÓN | TECNICAS E INSTRUMENTOS |
|--|---|---|--|--|---|--|
| <p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL Analizar de qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>X= VARIABLE INDEPENDIENTE Modernización de la Gestión pública Indicadores: Fortalecimiento de aptitudes Agilización de procesos Simplificación de procedimientos Estructura administrativa</p> | <p>HIPÓTESIS GENERAL La modernización de la gestión pública influye de manera positiva en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>METODOS DE INVESTIGACION Método deductivo: Ander-Egg, E. (1997, p. 97) Este método se utiliza en la revisión de la literatura y en la presentación del informe final. Método inductivo: Hernández Sampieri, (2006, p. 107) Se usa cuando se procesan y se analizan los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados y en el análisis e interpretación de la información. metodo ananuco Segun Abad, F. (2009, p. 94) Este metodo ese necesario para la fase de revisión de la literatura en la interpretación de información y en el análisis de datos. NIVEL DE LA INVESTIGACION El nivel de investigación corresponde a una investigación aplicada DISEÑO DE INVESTIGACION En el trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental – transeccional. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN El trabajo de investigación es de tipo aplicada y no experimental; - Descriptiva. - Explicativa.</p> | <p>UNIVERSO En el presente trabajo de investigación se trabajará con una población de: Total: 263 MUESTRA Se calcula con la formula estadística La muestra de acuerdo a la fórmula calculada es de 123 trabajadores para su posterior analisis.</p> | <p>TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: La recolección de datos nos permitirá contrastar las hipótesis de investigación será de fuentes primarias, es decir, como técnica la encuesta por instrumento el cuestionario para medir la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS: Se hará a través de un sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el software SPSS Versión 22, para confeccionar los cuadros y gráficos para ser analizado.</p> |
| <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS a) ¿Cómo el fortalecimiento de aptitudes influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018? b) ¿En qué medida la agilización de procesos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018? c) ¿En qué medida la simplificación de procedimientos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018? d) ¿En qué medida la estructura administrativa influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018?</p> | <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS a) Identificar en qué medida el fortalecimiento de aptitudes influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. b) Identificar en qué medida la agilización de procesos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. c) Identificar en qué medida la simplificación de procedimientos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. d) Identificar en qué medida la estructura administrativa influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>Y = VARIABLE DEPENDIENTE X = Variable dependiente Desempeño laboral Indicadores: Grado de cumplimiento Objetivos</p> | <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS a) El fortalecimiento de aptitudes influye de manera positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. b) La agilización de procesos influye en una medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. c) La simplificación de procedimientos influye en medida positiva en el grado de un cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. d) La estructura administrativa influye en una medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>Se usa cuando se procesan y se analizan los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados y en el análisis e interpretación de la información. metodo ananuco Segun Abad, F. (2009, p. 94) Este metodo ese necesario para la fase de revisión de la literatura en la interpretación de información y en el análisis de datos. NIVEL DE LA INVESTIGACION El nivel de investigación corresponde a una investigación aplicada DISEÑO DE INVESTIGACION En el trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental – transeccional. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN El trabajo de investigación es de tipo aplicada y no experimental; - Descriptiva. - Explicativa.</p> | <p>Se calcula con la formula estadística La muestra de acuerdo a la fórmula calculada es de 123 trabajadores para su posterior analisis.</p> | <p>La recolección de datos nos permitirá contrastar las hipótesis de investigación será de fuentes primarias, es decir, como técnica la encuesta por instrumento el cuestionario para medir la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS: Se hará a través de un sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el software SPSS Versión 22, para confeccionar los cuadros y gráficos para ser analizado.</p> |

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

| | | | |
|-------------------------------------|---|---------------------------------------|----------------------------------|
| Apellidos y Nombres del Informante. | Cargo o Institución donde labora. | Nombre del Instrumento de Evaluación. | Autor del instrumento. |
| Dr. José Antonio CÁRDENAS SINCHE | Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión | Escala de Likert | David Santiago ESPINOZA BERROSPI |


Título "Modernización de la Gestión Pública y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal del Gobierno Regional de Pasco 2018"

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0 A 20 | | | | REGULAR 21 - 40 | | | | BUENO 41 - 60 | | | | MUY BUENO 61 - 80 | | | | EXCELENTE 81 - 100 | | | |
|--------------------|---|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. TÍTULO | Hace referencia al problema | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| 2. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| 3. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| 4. ACTUALIDAD | Está acorde a los cambios en la | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | |
| 5. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | |
| 6. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | |
| 7. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar los aspectos | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| 8. CONSISTENCIA | Basados en aspectos teóricos científicos. | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| 9. COHERENCIA | Entre los indicadores y las dimensiones | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | |
| 10. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito | | | | | | | | | | | | | ✓ | | | | | | | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas para recoger los datos

IV. PROMEDIO DE: Muy Bueno

| | | |
|------------------------------------|----------|---|
| Cerro de Pasco, 27 de mayo de 2020 | 04072581 |  |
|------------------------------------|----------|---|

CARTA A JUEZ EXPERTO

SEÑOR:

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEÓN

Cerro de Pasco, 19 de mayo de 2020

Docente de la Escuela de Formación Profesional de Administración y docente de la Escuela de Posgrado - UNDAC

Presente:

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO, POR CRITERIO DE ESPECIALISTA. De mi especial Consideración.

Es grato dirigirme a Usted, para expresarle mi cordial saludo e informarle que como parte del desarrollo de la tesis del Programa Académico de Maestría en Ciencias de la Administración: Mención Gestión Pública y Desarrollo Local, estoy desarrollando el avance de mi tesis intitulada: "Modernización de la Gestión Pública y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal del Gobierno Regional de Pasco 2020"

Motivo por el cual se elaboró una matriz de instrumento, construcción del instrumento y ficha de validación.

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Motivo por el cual me permito solicitarle su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente



David Santiago ESPINOZA BERROSPI
DNI. N° 07518495

Se adjunta:

- Matriz de investigación
- Instrumento de investigación
- Ficha de validación de instrumento.

Anexo N° 01
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS
CUESTIONARIO

El objetivo del presente cuestionario es obtener información básica sobre “Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2 018”; Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marque sólo una alternativa de cada pregunta.

Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Título del trabajo “Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2 018”

Por favor suplico a usted marcar con un aspa (X) la respuesta que cree conveniente

Datos generales

| | | | | |
|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|
| Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|

| Modernización de la gestión pública | | | | | |
|--|----------------|------------|--------------------------------|---------------|-------------------|
| Modernización | | | | | |
| 3. Los altos funcionarios del Gobierno Regional toman decisiones Los funcionarios son líderes que toman riesgos y solicita a los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 2. Los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad en los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Fortalecimiento de aptitudes | | | | | |
| 3. Los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 4. Los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Agilización de procesos | | | | | |
| 5. Los funcionarios articula una visión que es atractivo, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 6. Los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Simplificación de procedimientos | | | | | |
| 7. Los funcionarios profesan valores de integridad y ética en los trabajadores | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 8. Los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen los trabajadores. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Estructura administrativa | | | | | |
| 9. Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, mas bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 10. Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, mas bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Desempeño laboral | | | | | |
| Desempeño laboral | | | | | |
| 11. Los funcionarios de todos los niveles del Gobierno Regional Pasco toman decisiones en optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 12. Los funcionarios de los niveles mas altos del Gobierno Regional Pasco, toman decisiones en generar y fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas hacia los ciudadanos y los grupos de interés. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| Grado de cumplimiento de los objetivos institucionales | | | | | |
| 15. Los funcionarios de las diferentes áreas del Gobierno Regional Pasco, realizan gestiones internas para el cumplimiento de sus objetivos. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 14. En el Gobierno Regional Pasco, tiene como política institucional evaluar y desarrollar los programas y políticas públicas. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 15. En el Gobierno Regional Pasco se tiene como política institucional la gestión por resultados. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |
| 16. En el Gobierno Regional Pasco, se realiza y se tiene como política evaluar y medir el desempeño individual. | Muy de acuerdo | De acuerdo | Ni en acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Muy en desacuerdo |

Gracias

Anexo N° 02

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO 2018”

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | VARIABLES | HIPOTESIS | METODOLOGIA | UNIVERSO O POBLACIÓN | TECNICAS E INSTRUMENTOS |
|--|---|---|---|---|--|---|
| <p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL Analizar de qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>X= VARIABLE INDEPENDIENTE: Modernización de la Gestión pública Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de aptitudes Agilización de procesos Simplificación de procedimientos Estructura administrativa | <p>HIPÓTESIS GENERAL La modernización de la gestión pública influye de manera positiva en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>MÉTODOS DE INVESTIGACION Método deductivo: Ander-Egg, E. (1997, p. 97) Este método se utiliza en la revisión de la literatura y en la presentación del informe final. Método inductivo: Hernández Sampieri, (2006, p. 107) Se usa cuando se procesan y se analizan los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados y en el análisis e interpretación de la información. Método analítico Según Abad, P. (2009, p. 94) Este método es necesario para la fase de revisión de la literatura en la interpretación de información y en el análisis de datos. NIVEL DE LA INVESTIGACION El nivel de investigación corresponde a una investigación aplicada DISEÑO DE INVESTIGACION En el trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental – transeccional. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN El trabajo de investigación es de tipo aplicada y no experimental: - Descriptiva. - Explicativa.</p> | <p>UNIVERSO En el presente trabajo de investigación se trabajará con una población de: Total: 263 MUESTRA Se calcula con la fórmula estadística La muestra de acuerdo a la fórmula calculada es de 123 trabajadores Para su posterior análisis.</p> | <p>TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: La recolección de datos nos permitirá contrastar las hipótesis de investigación será de fuentes primarias, es decir, como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario para medir la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS: Se hará a través de un sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el software SPSS Versión 22, para confeccionar los cuadros y gráficos para ser analizado.</p> |
| <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS a) ¿Cómo el fortalecimiento de aptitudes influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018? b) ¿En qué medida la agilización de procesos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018? c) ¿En qué medida la simplificación de procedimientos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018? d) ¿En qué medida la estructura administrativa influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018?</p> | <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS a) Identificar en qué medida el fortalecimiento de aptitudes influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. b) Identificar en qué medida la agilización de procesos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. c) Identificar en qué medida la simplificación de procedimientos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. d) Identificar en qué medida la estructura administrativa influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>Y = VARIABLES DEPENDIENTES: X = Variable dependiente Desempeño laboral Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Grado de cumplimiento Objetivos | <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS a) El fortalecimiento de aptitudes influye de manera positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. b) La agilización de procesos influye en una medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. c) La simplificación de procedimientos influye en medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018. d) La estructura administrativa influye en una medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>MÉTODOS DE INVESTIGACION Método deductivo: Ander-Egg, E. (1997, p. 97) Este método se utiliza en la revisión de la literatura y en la presentación del informe final. Método inductivo: Hernández Sampieri, (2006, p. 107) Se usa cuando se procesan y se analizan los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados y en el análisis e interpretación de la información. Método analítico Según Abad, P. (2009, p. 94) Este método es necesario para la fase de revisión de la literatura en la interpretación de información y en el análisis de datos. NIVEL DE LA INVESTIGACION El nivel de investigación corresponde a una investigación aplicada DISEÑO DE INVESTIGACION En el trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental – transeccional. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN El trabajo de investigación es de tipo aplicada y no experimental: - Descriptiva. - Explicativa.</p> | <p>UNIVERSO En el presente trabajo de investigación se trabajará con una población de: Total: 263 MUESTRA Se calcula con la fórmula estadística La muestra de acuerdo a la fórmula calculada es de 123 trabajadores Para su posterior análisis.</p> | <p>TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: La recolección de datos nos permitirá contrastar las hipótesis de investigación será de fuentes primarias, es decir, como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario para medir la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS: Se hará a través de un sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el software SPSS Versión 22, para confeccionar los cuadros y gráficos para ser analizado.</p> |

ANEXO N° 03

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

| | | | |
|---|---|--|-----------------------------------|
| Apellidos y Nombres del Informante. | Cargo o Institución donde labora. | Nombre del Instrumento de Evaluación. | Autor del instrumento. |
| Mg. RICALDI BALDEÓN Juan Antonio | Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión | Escala de Likert | ESPINOZA BERROSPÍ, David Santiago |
| Título "Modernización de la Gestión Pública y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal del Gobierno Regional de Pasco 2020" | | | |


II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | DEFICIENTE 0 A 20 | | | | REGULAR 21 - 40 | | | | BUENO 41 -60 | | | | MUY BUENO 61 -80 | | | | EXCELENTE 81 -100 | | | |
|---------------------------|---|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|-----------------|----|----|----|---------------------|----|----|----|----------------------|----|----|-----|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. TITULO | Hace referencia al problema mencionando las variables | | | | | | | | | | | / | | | | | | | | | |
| 2. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | / | | | | | | | | | |
| 3. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | / | | | | | | | | | |
| 4. ACTUALIDAD | Está acorde a los cambios en la Administración Moderna | | | | | | | | | | | / | | | | | | | | | |
| 5. ORGANIZACIÓN | Existe una organización Lógica | | | | | | | | | | | / | | | | | | | | | |
| 6. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | / | | | | | | | | | |
| 7. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional | | | | | | | | | | | / | | | | | | | | | |
| 8. CONSISTENCIA | Basados en aspectos teóricos científicos. | | | | | | | | | | | / | | | | | | | | | |
| 9. COHERENCIA | Entre los indicadores y las dimensiones | | | | | | | | | | | / | | | | | | | | | |
| 10. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | / | | | | | | | | | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es aplicable para recolección de datos de la investigación.

IV. PROMEDIO DE: **Bueno**

| | | |
|---------------------------------|----------|---|
| Cerro de Pasco, 22 de mayo 2020 | 20901201 |  |
| Lugar y fecha | DNI N° | Juan Antonio RICALDI BALDEÓN Firma del Experto informante |

| MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO 2018" | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|--|
| PROBLEMAS | OBJETIVOS | VARIABLES | HIPOTESIS | METODOLOGIA | UNIVERSO O POBLACIÓN | TECNICAS E INSTRUMENTOS |
| <p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Analizar de qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>X= VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Modernización de la Gestión pública</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de aptitudes Agilización de procesos Simplificación de procedimientos Estructura administrativa | <p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La modernización de la gestión pública influye de manera positiva en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>MÉTODOS DE INVESTIGACION</p> <p>Método deductivo: Ander-Egg, E. (1997, p. 97)</p> <p>Este método se utiliza en la revisión de la literatura y en la presentación del informe final.</p> <p>Método inductivo: Hernández Sampieri, (2006, p. 107)</p> <p>Se usa cuando se procesan y se analizan los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados y en el análisis e interpretación de la información.</p> | <p>UNIVERSO</p> <p>En el presente trabajo de investigación se trabajará con una población de:</p> <p>Total: 263</p> <p>MUESTRA</p> <p>Se calcula con la fórmula estadística</p> <p>La muestra de acuerdo a la fórmula calculada es de 123 trabajadores</p> <p>Para su posterior análisis.</p> | <p>TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <p>La recolección de datos nos permitirá contrastar las hipótesis de investigación será de fuentes primarias, es decir, como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario para medir la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco.</p> <p>TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>Se hará a través de un sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el software SPSS Versión 22, para confeccionar los cuadros y gráficos para ser analizado.</p> |
| <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>a) ¿Cómo el fortalecimiento de aptitudes influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018?</p> <p>b) ¿En qué medida la agilización de procesos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018?</p> <p>c) ¿En qué medida la simplificación de procedimientos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018?</p> <p>d) ¿En qué medida la estructura administrativa influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018?</p> | <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>a) Identificar en qué medida el fortalecimiento de aptitudes influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> <p>b) Identificar en qué medida la agilización de procesos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> <p>c) Identificar en qué medida la simplificación de procedimientos influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> <p>d) Identificar en qué medida la estructura administrativa influye en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>Y = VARIABLES DEPENDIENTES</p> <p>X = Variable dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Grado de cumplimiento Objetivos | <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>a) El fortalecimiento de aptitudes influye de manera positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> <p>b) La agilización de procesos influye en una medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> <p>c) La simplificación de procedimientos influye en medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> <p>d) La estructura administrativa influye en una medida positiva en el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales del Gobierno Regional de Pasco 2018.</p> | <p>Método analítico</p> <p>Según Abad, P. (2009, p. 94)</p> <p>Este método es necesario para la fase de revisión de la literatura en la interpretación de información y en el análisis de datos.</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACION</p> <p>El nivel de investigación corresponde a una investigación aplicada</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION</p> <p>En el trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental – transeccional.</p> <p>TIPO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>El trabajo de investigación es de tipo aplicada y no experimental;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descriptiva. - Explicativa. | | |