

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**La modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en
el Gobierno Regional Pasco - 2020**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local

Autora:

Bach. Giovanna Gladys SOLANO RAPRI

Asesor:

Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA

Cerro de Pasco – Perú - 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**La modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en
el Gobierno Regional Pasco - 2020**

Sustentado y aprobado ante los miembros del jurado:

**Dr. José Luis GUERRERO FEBRES
PRESIDENTE**

**Mg. Jesús Moisés SALAZAR ALCARRAZ
MIEMBRO**

**Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
MIEMBRO**

DEDICATORIA

A Dios, quien me guía por el buen camino, y me da la fuerza suficiente para seguir adelante y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi hija, quien me da la fortaleza para emprender esfuerzos y alcanzarlos.

A mi padre y, especialmente, a mi madre quien me enseñó el valor y la felicidad que se encuentran en las pequeñas cosas compartidas con amor.

Giovanna Gladys

AGRADECIMIENTO

A la UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, Escuela de Posgrado, por la valiosa oportunidad de superación profesional que viene promoviendo en la región de Pasco.

A mi asesor Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA por sus valiosas sugerencias para la actualización e implementación de mejoras en el desarrollo de la presente Tesis.

Al Gobierno Regional de Pasco, por brindarnos la información oportuna para realizar el estudio de investigación.

A mis familiares y amigos que de una u otra forma me apoyaron para la culminación de la presente tesis.

La Autora

RESÚMEN

El presente trabajo de investigación realizado en el Gobierno Regional Pasco, tiene como finalidad “determinar la relación existente entre La Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco — 2020”, este trabajo de investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, aplicando la metodología descriptiva correlacional en cuanto al diseño, y longitudinal en cuanto a la recolección de datos se utilizó un cuestionario aplicado mediante una encuesta directa..

Es preocupante ver como la administración pública viene atravesando muchas dificultades en la modernización del estado peruano por no estar preparado dentro del aparato estatal en el cumplimiento del desempeño laboral, diseñado para conseguir los objetivos, en este caso en el Gobierno Regional Pasco. Así mismo permite centrarse en las actividades determinadas de una entidad.

Los datos conseguidos con el estadístico de Prueba de chi-cuadrado nos indican que existe una relación positiva alta entre nuestras variables estudiadas, los mismos que son ,789 (R de Pearson) y ,775 (Spearman), lo cual nos permite afirmar nuestra hipótesis de estudio: “Existe una relación significativa entre la modernización de la gestión pública en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco — 2020”.

Palabras clave: Modernización, Gestión Pública, Desempeño Laboral. Gobierno regional.

ABSTRACT

The purpose of this research work carried out in the Pasco Regional Government is to "determine the relationship between the Modernization of Public Management and Labor Performance in the Pasco Regional Government -2020", this research work was developed under the quantitative approach, applying the correlational descriptive methodology in terms of design, and longitudinal in terms of data collection, a questionnaire applied through a direct survey was used.

It is worrying to see how the public administration has been going through many difficulties in the modernization of the Peruvian state due to not being prepared within the state apparatus in the fulfillment of work performance, designed to achieve the objectives, in this case in the Pasco Regional Government. Likewise, it allows focusing on the specific activities of an entity.

The data obtained with the Chi-square test statistic indicates that there is a high positive relationship between our study variables, which are .789 (Pearson's R) and .775 (Spearman), which allows us to affirm our study hypothesis: "There is a significant relationship between the modernization of public management in job performance in the Pasco Regional Government — 2020".

Keywords: Modernization, Public Management, Labor Performance. Regional government.

INTRODUCCIÓN

Es comprensible el intento de modernizar la gestión pública en todo el mundo, por parte de los diferentes niveles de gobierno, ya que el mundo es cada vez más globalizado y los cambios son cada vez constantes en todos los ámbitos, por lo tanto las entidades públicas no deben quedarse rezagadas, tal como menciona la SGP (2013) la modernización de la gestión pública “Es un proceso político-técnico de transformación de actitudes y de fortalecimiento de aptitudes, de agilización de procesos, simplificación de procedimientos, sistemas funcionales y administrativos, relaciones y estructuras administrativas, con el fin de hacerlos compatibles con los nuevos roles de todos los niveles de gobierno, así como con los planes nacionales e institucionales”.

Es por ello que considero que el Gobierno Regional de Pasco, no debe quedarse atrás en este proceso de modernización, es por ello que considero como una tarea importante, contribuir desde mi óptica académica con el presente estudio titulado: “La Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020”

La presente investigación busca poner en relevancia “la importancia y la relación existente entre La Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco — 2020”. Para ello se ha estructurado nuestra investigación de acuerdo a lo determinado en nuestro reglamento de grados y títulos. Los cuales están contenidos en cuatro capítulos, de acuerdo al orden siguiente:

El **Capítulo I, Planteamiento del problema**, en esta parte de la investigación se formula el planteamiento del problema, la formulación del problema, objetivos, justificación del estudio y limitaciones de la investigación.

En el **Capítulo II, Marco Teórico y conceptual**, se detalla el sustento científico por el cual se ha realizado el trabajo de investigación. Así como la operacionalización de nuestras variables investigadas.

En el **Capítulo III, Metodología y técnicas de investigación**, esta parte contiene el tipo y nivel de investigación, se identifica la población y obteniendo la muestra respectiva, así como las técnicas para la recolección, procesamiento y análisis de datos.

En el **Capítulo IV, Resultados obtenidos**, presentamos el análisis de los resultados obtenidos mediante tablas, gráfico y la contrastación de la Hipótesis. Y finalmente los anexos, que es la fundamentación de la investigación.

La Autora

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESÚMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

| | |
|--|---|
| 1.1. Identificación y determinación del problema | 1 |
| 1.2. Delimitación de la Investigación..... | 3 |
| 1.2.1. Delimitación espacial..... | 3 |
| 1.2.2. Delimitación temporal..... | 4 |
| 1.2.3. Delimitación social | 4 |
| 1.3. Formulación del Problema..... | 4 |
| 1.3.1. Problema General | 4 |
| 1.3.2. Problemas Específicos..... | 4 |
| 1.4. Formulación de Objetivos | 5 |
| 1.4.1. Objetivo General | 5 |
| 1.4.2. Objetivos específicos | 5 |
| 1.5. Justificación de la Investigación..... | 5 |

| | |
|---|---|
| 1.6. Limitaciones de la Investigación | 6 |
|---|---|

CAPITULO II

MARCO TEORICO

| | |
|---|----|
| 2.1. Antecedentes del Estudio | 7 |
| 2.1.1. Antecedentes Internacionales | 7 |
| 2.1.2. Antecedentes Nacionales..... | 8 |
| 2.1.3. Antecedentes Regionales..... | 8 |
| 2.2. Bases Teóricas – Científicas | 10 |
| 2.2.1. Modernización de la Gestión Pública:..... | 10 |
| 2.2.2. Desempeño Laboral..... | 18 |
| 2.3. Definición de Términos Básicos..... | 23 |
| 2.4. Formulación de Hipótesis | 27 |
| 2.4.1. Hipótesis General..... | 27 |
| 2.4.2. Hipótesis específicas..... | 27 |
| 2.5. Identificación de Variables..... | 27 |
| 2.6. Definición Operacional de Variables e Indicadores..... | 28 |

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN

| | |
|--|----|
| 3.1. Tipo de Investigación..... | 29 |
| 3.2. Nivel de Investigación..... | 29 |
| 3.3. Métodos de la Investigación | 29 |
| 3.3.1. Método | 29 |

| | |
|---|----|
| 3.4. Diseño de Investigación..... | 30 |
| 3.5. Población y Muestra | 30 |
| 3.5.1. Población del Estudio | 30 |
| 3.5.2. Muestra de la Investigación..... | 31 |
| 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 32 |
| 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación | 33 |
| 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos | 33 |
| 3.9. Tratamiento estadístico. | 34 |
| 3.10. Orientación ética filosófica y epistémica..... | 34 |

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

| | |
|--|----|
| 4.1. Descripción del trabajo de campo..... | 36 |
| 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados | 36 |
| 4.3. Prueba de Hipótesis | 82 |
| 4.4. Discusión de Resultados. | 89 |

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Nuestra realidad problemática se desenvuelve básicamente en las actividades de gestión del Gobierno Regional Pasco. Ya que se ha observado un nivel muy bajo en la “Implementación de la política nacional de modernización de la gestión pública”.

El rumbo administrativo de este trabajo concierne tanto a los integrantes del Poder Ejecutivo (presidente y vicepresidente regional) así como del Poder Legislativo (consejeros regionales) quienes ejercen funciones implícitas de administradores transitorias, ya que sus funciones fueron delegadas por el mandato del pueblo mediante elecciones generales. Al respecto cabe mencionar que la administración general (llamada también gestión) moderna, como lo indican la mayoría de autores, abarca aspectos básicos como son: “planear, organizar, dirigir y controlar”, pero en todas estas acciones y en su correspondencia con la sociedad, y en la conducción de los factores administrativos, lo definen con el concepto moderno de “governabilidad” para validar su liderazgo, fiabilidad y viabilidad, en la función de administración, la misma que se persigue con el presente trabajo de investigación, con la cual buscamos el mejor accionar de los servidores públicos.

Existe una demanda de mejorar la gestión en el Estado Peruano. La misma que proviene de la investigación especializada que apunta a la debilidad estructural en su gestión. Proviene de la opinión pública, que enfatiza lo débil que es el Estado a la hora de entregar servicios públicos, sea por la calidad de estos o por su limitada capacidad para cubrir demandas territoriales. (Casado, 2018).

En los últimos años, nuestro país ha conseguido una alta tasa de crecimiento económico, la misma que también hace suponer que el Estado debería desarrollar su capacidad de gasto de todo lo recaudado a través de los impuestos y otros similares (como las regalías mineras), fomentando condiciones para hacer de este crecimiento, sostenible y que acarree un progreso económico y social de la población. Sin embargo, esto no se refleja en la realidad ya que se observa un bajo desempeño del Estado, que se ve manifestado en la poca confianza que le tiene la población y su nivel bajo de satisfacción ciudadana.

El Perú posee uno de los Estados más disfuncionales de América Latina. Las instituciones estatales, en su mayoría, no funcionaban, peor aún, en algunos lugares rurales no existían. En varios lugares del interior del país, es decir en las zonas rurales, los servicios de educación, salud, agua potable, infraestructura y otros, no llegan y si los hacen están abrumadas por la corrupción y la ineficacia de los que la administran. (Levitsky, 2012)

Una respuesta del Estado Peruano ha sido sacar adelante reformas de modernización o iniciativas de cambio, por ejemplo, “las reformas estructurales de los años noventa”, el enfoque del presupuesto por resultados PPR del MEF o la reforma mediante el servicio civil que tiene como fin la profesionalización del sector público. Siendo lo más importante la aprobación de la “Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021”, publicada en el 2013. Este cambio ha sido denominado por algunos investigadores como “la Reforma del Estado”, la misma que en la actualidad ha sido implementado, y cuyo objetivo principal es “lograr que verdaderamente la Administración Pública cumpla su rol fundamental

que es producir bienes y servicios que satisfagan efectivamente las necesidades de los ciudadanos”.

La Modernización de la gestión pública, al igual que todo cambio, ha generado incertidumbre y temeridad en los actores involucrados, que en su mayoría hablamos de profesionales que brindan servicios al sector público. Funcionarios y servidores acostumbrados a un sistema arcaico, conformista y estático han puesto resistencia a su implementación.

Este problema arriba mencionado ha sido identificado en el GOREPA, el mismo que viene afectando específicamente en su desempeño laboral de sus colaboradores, por lo que consideramos que son personales sin compromiso organizacional y que no muestran interés por mejorar sus competencias laborales mediante la adquisición de nuevos conocimientos y competencias laborales.

Consideramos que “toda política requiere de estrategias específicas, planes de acción, instrumentos y sistemas que permitan consolidar las rutinas necesarias en la gestión operativa para lograr el cambio deseado”. Por lo que se hace necesario la implementación de la modernización de la gestión pública en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco, con el fin de mejorar su gestión.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1. Delimitación espacial

Nuestro trabajo de investigación se realizó en la Sede Central del Gobierno Regional Pasco – Unidad Ejecutora N° 0885.

Figura 1 Sede del GOREPA



1.2.2. Delimitación temporal

Se inicia en el mes de enero y se concluye el mes de junio de 2022.

1.2.3. Delimitación social

“El presente trabajo de investigación se realizará percibiendo la importancia que tiene el objeto de estudio para la sociedad, debido a que la falta de conocimiento de la modernización del estado peruano y el desempeño laboral en los servidores públicos”, la misma que comprende a todos los trabajadores de la sede central del GOREPA.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿De qué manera influye la modernización de la gestión pública en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cómo influye el gobierno abierto en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020?
- b) ¿De qué manera influye la meritocracia en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020?
- c) ¿Cómo influye la eficiencia en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020?

- d) ¿De qué manera influye el gobierno electrónico en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020?

1.4. Formulación de Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Establecer la relación existente entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco —2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Diagnosticar la relación entre el gobierno abierto con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020
- b) Diagnosticar la relación entre la meritocracia con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020
- c) Conocer la relación entre la eficiencia con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020
- d) Establecer el nivel de relación entre el gobierno electrónico con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020

1.5. Justificación de la Investigación

El presente estudio se justifica dado que los resultados contribuyen a conocer la realidad de la entidad objeto de estudio, para que a partir de la información establecida se puedan tomar decisiones la que ayudará a “determinar la relación existente entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco”. Con la investigación pretendemos demostrar la importancia de la modernización dentro de la gestión pública, la misma que creemos buscará mejorar el buen desempeño institucional del GOREPA, es decir, como este sistema es implantado con éxito dentro del sector público, ya que su importante apoyo que percibe es mejorar la calidad de

atención al poblador. Complementado todo ello con el buen desempeño laboral de los trabajadores y directivos.

Con nuestra investigación buscamos incrementar el aspecto teórico de nuestras variables estudiadas, toda vez que contiene información teórica y científica actualizada respecto a la “modernización de la gestión pública” con sus enfoques y peculiaridades y también sobre el desempeño laboral.

Nuestro estudio contribuirá con la validación de dos instrumentos de medición uno por cada variable (modernización de la gestión pública y desempeño laboral).

1.6. Limitaciones de la Investigación

Se advierte los siguientes factores limitantes:

- a) Factor bibliográfico**, indagando sobre la bibliografía relacionada con el tema de “La modernización de la gestión pública”, es insuficiente y, es más, son pocos los trabajos de investigación respecto a nuestras variables estudiadas que se encuentran en la Biblioteca Central de la “Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión”, por esta razón nuestro trabajo de investigación se realizará partiendo de algunas fuentes de información.
- b) Financiamiento**, se podría tener limitaciones de tipo económico y financiero; puesto que el trabajo de investigación será íntegramente financiado por el tesista.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Según Naranjo (2012), en su tesis denominado “El Desempeño Laboral en el Balcón de Servicios del Gobierno Autónomo DescentralizadoMunicipalidad de Ambato y su incidencia en la satisfacción al cliente” tuvo como objetivo general “Determinar la incidencia del desempeño laboral de los servidores públicos del Balcón de Servicios para mejorar la satisfacciónal cliente” (pág. 14). Fue una investigación de enfoque cuali-cuantitativo, denivel descriptivo y exploratoria, la técnica utilizada fue la encuesta con unamuestra de 380 personas, a través de la cual se determina que:

Las instituciones públicas en el Ecuador en los momentos actuales están obligadas a enfrentar nuevos retos enfocados a la satisfacción de los clientes, para lo cual, consideran que sus servidores públicos constituyen el eslabón fundamental en la cadena de la eficiencia y la sostenibilidad en el servicio, mientras más se aprecie la importancia de los recursos humanos, mejores serán los resultados en la productividad del trabajo y enla prestación de los servicios a los clientes externos. La interrelación entre el desempeño laboral y la satisfacción

al cliente posibilita conocer factores para el logro de los objetivos y que dependen propiamente del desempeño laboral (pág. 58).

En su conclusión principal manifiesta que: “La evaluación del desempeño laboral en el Balcón de Servicios es parcial porque de acuerdo a los resultados obtenidos, no se toma acciones correctivas y de mejora en beneficio del servidor público y de la institución” (pág. 106).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Huerta (2016) en la tesis “Capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016”. En su conclusión principal manifiesta que “existe una relación significativa entre ambas variables (capacitación y desempeño laboral) según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016”. La población fue elegida de forma censal, la misma que fue de 104 trabajadores. Se utilizó como técnica la encuesta, con su instrumento el cuestionario.

Paredes (2017) en la tesis “Gestión del cambio y su impacto en el clima laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, provincia Sánchez Carrión 2017” concluye que “la planificación y realización del proceso de cambio no ha sido satisfactoria ni insatisfactoria para los trabajadores de la UGEL Sánchez Carrión”. Al considerarse el 100% de la población, fue una muestra de tipo censal, la cual estuvo compuesto de 81 trabajadores, el recojo de los datos fue a través de la encuesta y de instrumento fue utilizado el cuestionario.

2.1.3. Antecedentes Regionales

Ticse (2019) en su tesis “Evaluación del desempeño y satisfacción laboral en los servidores públicos no docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2017” señala cuatro conclusiones:

1. “Habiéndose evaluado la hipótesis general en el que se demostró la influencia de la variable evaluación de desempeño sobre la satisfacción laboral, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,898$ (tabla 13), es decir si mejoramos la evaluación de desempeño mejorará también la satisfacción laboral en los servidores públicos no docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión”.
2. “Se ha logrado demostrarla hipótesis específica 1, que menciona sobre el desempeño en el trabajo influye significativamente en los estímulos económicos de los servidores públicos no docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2017. A través del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.834$, y además fu corroborado con un chi cuadrado calculado de 397.98 mayor que el chi tabular de 26.30 con un nivel de significancia del 0.05”.
3. “Al haberse evaluado la hipótesis específica 2, con el coeficiente de correlación de Pearson igual a 1, se logró probar que el trabajo en equipo influye significativamente en el reconocimiento institucional de los servidores públicos no docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2017. Con un nivel de significancia del 0.05”.
4. “Después de haber evaluado la hipótesis específica 3, con el coeficiente de correlación de Pearson igual a 1, se logró probar que la capacitación del trabajador influye en la realización personal de los servidores públicos no docentes en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, 2017. Con un nivel de significancia del 0.05”.

2.2. Bases Teóricas – Científicas

2.2.1. *Modernización de la Gestión Pública:*

Para una mejor ilustración definiremos cada uno de los conceptos de este término:

A. Modernización: “La modernización es un proceso socio - económico de industrialización y tecnificación”. Diferente a lo usado por los conceptos de “modernidad” o “el modernismo” se utilizará el concepto de Jacques Derrida, referente a “siempre en un estado futuro o por venir, cuyo fin es llegar a la modernidad”.

La enciclopedia virtual eumed.net lo define como “un proceso integral de cambio social, que en principio fue instituido por los países hoy llamados desarrollados y que a la fecha se viene dando en los demás países”. De La Rúa¹, en su discurso de apertura de sesión ordinaria en el Congreso el 02 de marzo de 2000 planteó que “la modernización del estado es vital para mejorar la ciudad y la calidad de vida de los ciudadanos”, señalando que la modernización se basa en dos ejes fundamentales:

- 1) Engrandecimiento de la calidad, la eficacia y la eficiencia de todos los servicios que el Estado ofrece a la ciudadanía.
- 2) Engrandecimiento de las capacidades del Estado para conseguir recursos que puedan financiar políticas que estén dirigidas a lograr una mayor equidad social.

¹ Presidente de la Nación Argentina en el periodo de 1999 al 2001.

B. Gestión: Según Peter Drucker, “es toda actividad que se realiza dentro de una organización o dentro de cualquier proceso”. Si analizamos bien el significado del ciclo PHVA², “está orientado al logro de objetivos y resultados partiendo de que estos fueron planeados previamente, ejecutados según se ha definido, verificado para determinar cumplimiento o no y tomando acciones para encaminar la ejecución a la planeación inicial”. Así mismo se puede manifestar que la gestión “son actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización”.

Algunos autores lo consideran como “el proceso mediante el cual se formulan objetivos, se miden los resultados obtenidos y se toman acciones pertinentes para la mejora continua de los resultados”.

C. Gestión Pública: A la gestión pública se la delimita como “el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo

El funcionamiento del Estado, “se origina en el cumplimiento de sus funciones, del cual se desprenden un conjunto de actividades, operaciones, tareas para actuar: jurídica, política y técnicamente”. Estas acciones las toma como persona jurídica de derecho público y lo ejecuta por medio de sus diferentes organismos que integran la Administración Pública en sus diferentes niveles (Nacional, regional y local).

D. Modernización de la Gestión pública:

La modernización de la gestión pública se entiende como “un proceso de transformación constante a fin de mejorar lo que hacen las entidades públicas y, de esa manera, generar valor público”. Se crea valor público cuando:

² Planificar-Hacer-Verificar-Actuar

- a) “Las intervenciones públicas, que adoptan la forma de bienes, servicios o regulaciones, satisfacen las necesidades y expectativas de las personas, generando beneficios a la sociedad”.
- b) “Se optimiza la gestión interna a través de un uso más eficiente y productivo de los recursos públicos, para, directa o indirectamente, satisfacer las necesidades y expectativas de las personas, generando beneficios a la sociedad”.

El rol de la SGP (secretaría de Gestión Pública) en el proceso de modernización es el de “crear las condiciones para que las entidades se modernicen”, su actuación está orientada a:

- i. “establecer estándares de obligatorio cumplimiento a través de herramientas o instrumentos”, y
- ii. “ejercer puntos de control administrativo para asegurar la razonabilidad de las decisiones públicas”. (portal web de la SGP)

Del mismo modo, el rol de la SGP también incluye crear condiciones que incentiven a las entidades a modernizarse y la elaboración de mecanismos de ayuda para la concreción de los cambios.

Según la SGP (2013) “materializa su rol en la modernización de la gestión pública en el marco de nueve medios”:

- (i) “simplificación administrativa”,
- (ii) “calidad en las regulaciones”,
- (iii) “el gobierno abierto”,
- (iv) “coordinación interinstitucional”,

- (v) “estructura, organización y funcionamiento”,
- (vi) “la mejora en la productividad”,
- (vii) “la gestión de procesos”,
- (viii) “evaluación de riesgos de gestión” y
- (ix) “gestión del conocimiento”. (SGP, 2013)

Los medios señalados se relacionan entre sí y están orientados a que las entidades públicas de los tres niveles de gobierno mejoren su gestión interna y la calidad de la prestación de los bienes y servicios que brindan, así como de las regulaciones que emitan, para satisfacer las necesidades y expectativas de las personas, generando beneficios a la sociedad.

Figura 2 Logo de la MGPP



Fuente: SGP

E. Modernización del Estado como Política Nacional:

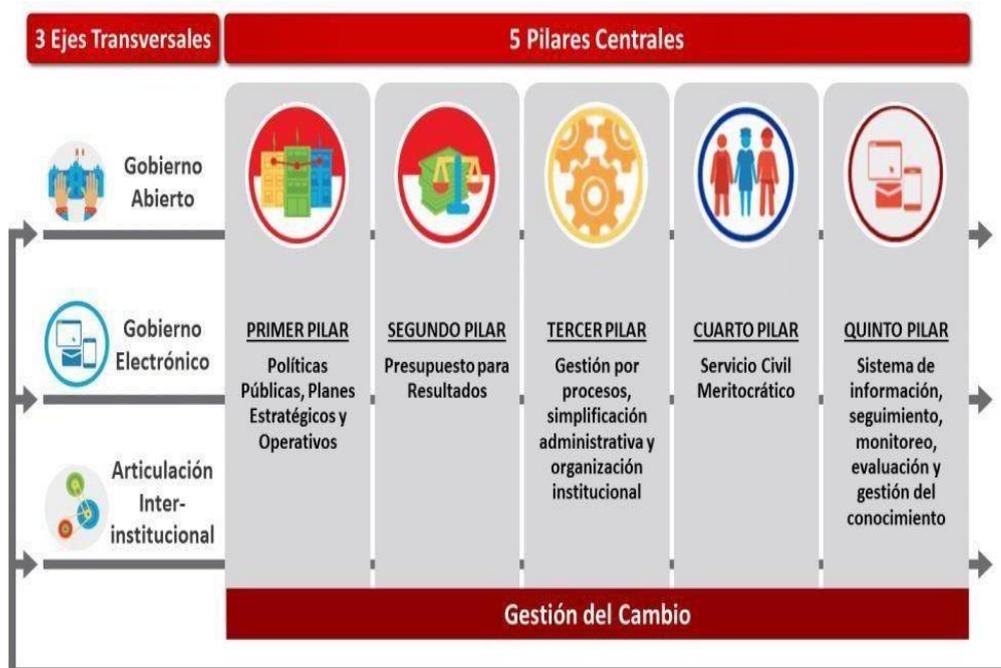
“La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 es el principal instrumento orientador de la modernización de la gestión pública en el Perú”. Establece la visión, los principios y lineamientos para una actuación coherente y eficaz del sector público al servicio de los ciudadanos y el desarrollo del país.

La Política de Modernización tiene por objetivo general “orientar, articular e impulsar, en todas las entidades públicas, el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país”.

El proceso de modernización de la gestión pública “se basa en el modelo de gestión para resultados al servicio de los ciudadanos”, para lo cual la Política de Modernización desarrolla:

- ✓ cinco pilares,
- ✓ tres ejes transversales y
- ✓ un proceso de gestión del cambio, como se muestra en el siguiente gráfico:

Figura: 3 Pilares y ejes de la PNMGP



Fuente: SGP

F. Características y Dimensiones de Modernización de la Gestión Pública:

a) **Gobierno Abierto:** “Es un modelo de gobernanza que promueve la transparencia y acceso a la información, participación ciudadana,

rendición de cuentas e integridad”, buscando incluir las necesidades y expectativas de los ciudadanos en los procesos de toma de decisiones de la administración pública, la formulación e implementación de políticas públicas y la mejora de la calidad de la provisión de bienes, servicios y regulaciones, para fortalecer la democracia, legitimidad de la acción pública y el bienestar colectivo.

- b) Meritocracia:** Cuando hablamos de meritocracia nos referimos “al proceso de asignación de cargos públicos donde prevalecen los méritos de los candidatos y no factores externos a su currículum, como la influencia o los contactos”.

La meritocracia es utilizada con éxito en las gestiones públicas más eficientes del mundo “porque pone el peso de la balanza en las capacidades de los profesionales motivándolos a mejorar constantemente”.

El objetivo de la PNMGP “es garantizar la igualdad en el acceso a la función pública para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos, e incentivar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores de la administración pública”. La figura de los servidores de confianza sigue vigente y su selección depende del cumplimiento del perfil del cargo, pero no requieren aprobar un concurso público de méritos como sí es necesario en el caso de los profesionales de carrera. De acuerdo con el artículo 77 de la Ley de Servicio Civil, “el número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al 5% del total de puestos previstos por la entidad pública”.

De esta forma, el régimen del servicio civil contempla que el acceso, la permanencia, la progresión en la carrera y las compensaciones se

basen en las aptitudes, actitudes, desempeño, capacidades y resultados de la evaluación tanto de los postulantes como de quienes ya ocupan puestos en la administración pública.

“Los beneficios de la selección meritocrática son incontables, pero quizá el más importante de ellos es “asegurarles a los ciudadanos que la gestión de los recursos públicos está en manos de aquellos que realmente lo merecen porque se han preparado para servir”.

- c) **Eficiencia:** Uno de los principales retos de la gestión desde el Estado es “entregarle a la población la mayor cantidad de logros, que se traducen en cambios en la vida de los ciudadanos” y a partir de ello, en el desarrollo de la sociedad. Pero a la vez, dicho esfuerzo requiere que se utilicen de manera óptima los recursos que la sociedad le entrega al estado para dicho propósito y finalidad. La combinación de ambos elementos descritos (logros y recursos) construyen, al analizarse de manera conjunta, la eficiencia; que viene a ser en términos prácticos el uso óptimo de los recursos en la consecución del mayor nivel de logro posible de una intervención pública en favor de la población.

Para aumentar la comprensión de la aplicación de esta dimensión de desempeño muy importante en la gestión pública, proponemos el análisis de la eficiencia en el sector público desde dos planos: el primero enfocado en el tipo de logros, y el segundo enfocado en la forma de desarrollo de la eficiencia.

En resumen, como pueden ver, hay un espacio amplio de aumentar hoy en día la eficiencia en todo el Estado; y, para muchas de las cosas que hemos descrito, no necesariamente se tiene que aumentar la disponibilidad de los recursos, sino enfocarnos en aumentar la capacidad de gestión, para lo cual es importante tener claros los

servicios y resultados, los procesos de gestión, el aumento de las capacidades del capital humano que gestiona el Estado, la articulación entre las diversas instancias públicas, la cercanía del Estado a las necesidades, requerimientos y expectativas de los ciudadanos, la atención a la diversidad y heterogeneidad de la realidad social del país; para que con todo ello, logremos desarrollar una eficiencia con valor público.

- d) **Gobierno Electrónico:** El “Gobierno Electrónico”, también conocido como “e-government”. El objetivo perseguido es presentar una visión, desde la Administración Pública a la Gestión Pública, de las aportaciones más relevantes al Gobierno Electrónico. En este sentido, se definirán los objetivos, funciones y dimensiones del e-government, como los aspectos que giran en torno a Estado.

Algunos puntos de vista:

“El gobierno electrónico es una innovación continua de los servicios, la participación de los ciudadanos y la forma de gobernar mediante la transformación de las relaciones externas e internas a través de la tecnología, el Internet y los nuevos medios de comunicación”. (Gartner Group)

“El Gobierno Electrónico es el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC's), particularmente la Internet, como una herramienta para alcanzar un mejor gobierno”. (OCDE)

“El gobierno electrónico se refiere al uso de tecnologías de información por parte de las agencias gubernamentales que tienen la habilidad de transformar las relaciones entre los ciudadanos, los negocios y otros brazos del gobierno” (Banco Mundial)

2.2.2. *Desempeño Laboral.*

- a) **Desempeño:** “Es el resultado expresado por la dedicación, capacidad y el esfuerzo individual y/o colectivo, siendo medible para acompañar y observar lo realizado, como positivo o negativo”, y en este contexto surge la posibilidad de ocuparse de otras formas para poder mejorar, así como para manifestar problemas que consigan estar menoscabando o limitando el rendimiento de los colaboradores.
- b) **Laboral:** Se concibe por laboral “a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo”, entendiendo por trabajo como cualquier acción ya sea física o intelectual que percibe por el mismo algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o entidad de índole social. Lo laboral tiene hoy en día diversas acepciones. Puede referirse, como mencionamos, a una situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos. Pero también el término puede tener relación con el aspecto legal del trabajo, que incluye aquellas consideraciones, leyes y normativas regidas a nivel político para cualquier situación de trabajo. (Berdasco, 2019).
- c) **Desempeño Laboral:** “Se define desempeño a la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde el individuo funciona con gran labor y satisfacción laboral”.

En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación

de su comportamiento con sus resultados, por lo cual deberá modificarse primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo; pero con menor esfuerzo para lograr mayor calidad. Dirigido siempre hacia la evaluación que dará como resultado el desenvolvimiento personal y global (Chiavenato 2002, p. 236).

Así mismo, el desempeño laboral es la forma como los integrantes de la organización trabajan competentemente para alcanzar metas comunes, pero sujeto a las normas básicas determinadas con anterioridad. “Sobre la base de esta definición se plantean que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por los empleados de una organización, pero de manera eficiente, y que permita alcanzar las metas propuestas” (Stoner, 1994).

d) Características y dimensiones de desempeño laboral:

A. Compromiso: Es la “vinculación laboral a nivel racional, emocional y trascendente, con una búsqueda del beneficio mutuo empleado - organización mediante una actitud proactiva por ambas partes para mantener la calidad de este vínculo a largo plazo”.

Esto da lugar a tres direcciones provechosas para el éxito de la organización y la felicidad del colaborador:

- i. “Realización de esfuerzos extra por parte del empleado (lo que los anglosajones llaman el “extra mile”)

- ii. “Sólida voluntad de permanencia a largo plazo en la organización: bajo riesgo de rotación voluntaria por una fidelización profunda con la organización, tanto en las épocas buenas como en los malos tiempos”.
 - iii. Apertura y apoyo a la transformación necesaria de la organización para seguir siendo competitiva, incluso aun cuando esto suponga realizar algún sacrificio personal, en el desarrollo adecuado y oportuno el empleado con la organización a tres niveles:
 - 1. **Racional:** “vinculado con las oportunidades de desarrollo, compensación, empleabilidad que ofrece la compañía”.
 - 2. **Emocional:** “conexión con los valores corporativos, la credibilidad de la dirección, el jefe directo, los compañeros de trabajo”.
 - 3. **Trascendente:** “relacionado con la realización de un trabajo con sentido (autorrealización de los valores personales y sensación de utilidad personal y social)”
- B. Efectividad:** “Es el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, es decir, uno logra ser efectivo si se es eficaz y eficiente”. Consiste en lograr un resultado orientando siempre al qué mientras que eficiencia es la capacidad de conseguir el resultado con mínimos recursos posibles. Por ejemplo, matar una mosca de un cañonazo es eficaz, pues se logra el objetivo; sin embargo, hacerlo con un matamoscas es también eficaz, así como también

eficiente, pues no se requirió de muchos recursos. “La efectividad como el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, entre la producción y la capacidad de producción”. (Covey, 1989) Carlos Alberto Mejía, publicación periódica coleccionable “Indicadores de efectividad y eficiencia” define a la efectividad como el concepto que involucra a la eficiencia y a la eficacia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo con costos más razonable posible, hacer lo correcto con gran exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo y dinero.

C. Incentivos: “La aplicación de incentivos monetarios se viene llevando a cabo en países del hemisferio norte para mejorar la eficiencia del sector público desde la década de los 90s”. En un estudio realizado por la OECD, se señala que existen dos tipos de sistemas para enlazar pagos por desempeño: incremento en base al mérito y bonos; pero pocas veces se presenta un esquema de incentivo puro debido a la limitación del presupuesto, fijándose una cuota determinada de recibidores para los premios, y para ello los empleados públicos compiten con sus pares para obtener los incentivos basados en un ranking anual de desempeño (OECD, 1993). La medición del desempeño generó en la década de los noventa un amplio debate entre los investigadores de la Nueva Gestión Pública, especialmente en Estados Unidos “por la puesta en práctica de mecanismos de mercado en la administración pública cuyo enfoque privatizador buscaba alcanzar un mejor gobierno, ante lo cual se generaron

alternativas para tal propósito”, según lo refiere Arellano (1995). En un reciente estudio de la OECD “ya los incentivos se asocian a indicadores de desempeño, metas (relativas o absolutas) en forma individual o en equipo, y criterios de evaluación fijos o discrecionales” (OECD, 2005). “Para medir el desempeño de los organismos públicos se utilizan más indicadores de productos que de resultados, para lo cual es requerido contar con un sistema de evaluación del desempeño, el cual tiene ciertas condiciones para su implantación y desarrollo” (Chanamé, 2005).

En efecto, se señala “la necesidad de tomar en consideración que las características especiales del sector público difieren de las del sector privado; por tanto, no solo el comportamiento de una organización pública y de los servidores públicos será diferente sino también el tipo de incentivos que se otorgue”. (Proper y Wilson, 2003).

D. Productividad: La productividad “es un indicador de qué tan eficientemente los insumos de producción se convierten en producto final”.

Se entiende la productividad como “la medida de qué tan bien funciona el sistema de operaciones o procedimientos de la organización. Es un indicador de la eficiencia y competitividad de la organización o de parte de ella” (Stoner, 1994). Debemos satisfacer que las dos medidas más comunes de “productividad” son la laboral y total de factores.

2.3. Definición de Términos Básicos

Modernización de la Gestión Pública:

La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 “es el principal instrumento orientador de la modernización de la gestión pública en el Perú. Establece la visión, los principios y lineamientos para una actuación coherente y eficaz del sector público al servicio de los ciudadanos y el desarrollo del país”.

La Política de Modernización tiene por objetivo general “orientar, articular e impulsar, en todas las entidades públicas, el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país”.

Gobierno Abierto:

“Es un modelo de gobernanza que promueve la transparencia y acceso a la información, participación ciudadana, rendición de cuentas e integridad, buscando incluir las necesidades y expectativas de los ciudadanos en los procesos de toma de decisiones de la administración pública”.

Meritocracia

Cuando hablamos de meritocracia nos referimos “al proceso de asignación de cargos públicos donde prevalecen los méritos de los candidatos y no factores externos a su currículum, como la influencia o los contactos”.

La meritocracia es utilizada con éxito en las gestiones públicas más eficientes del mundo porque pone el peso de la medida en las capacidades de los profesionales motivándolos a mejorar constantemente.

Motivación

“La motivación se refiere por una parte a los propósitos conscientes, a pensamientos íntimos”. (McClelland, 1989).

Eficiencia

Uno de los principales desafíos de la gestión desde el Estado es “entregarle a la población la mayor cantidad de logros, que se traducen en cambios en la vida de los ciudadanos y a partir de ello, en el desarrollo de la sociedad”. Pero a la vez, dicho esfuerzo exige que se “usen de manera óptima los recursos que la sociedad le entrega al estado para dicho propósito y finalidad”. La combinación de ambos elementos descritos (logros y recursos) construyen, al analizarse de manera conjunta, la eficiencia; que viene a ser en términos prácticos el uso óptimo de los recursos en la consecución del mayor nivel de logro posible de una intervención pública en favor de la población.

Para aumentar la comprensión de la aplicación de esta dimensión de desempeño muy importante en la gestión pública, proponemos el análisis de la eficiencia en el sector público desde dos planos: el primero enfocado en el tipo de logros, y el segundo enfocado en la forma de desarrollo de la eficiencia.

En resumen, como pueden ver, hay un espacio amplio de aumentar hoy en día la eficiencia en todo el Estado; y, para muchas de las cosas que hemos descrito, no necesariamente se tiene que aumentar la disponibilidad de los recursos, sino enfocarnos en aumentar la capacidad de gestión.

El “Gobierno Electrónico”

También conocido como “e-government”. El objetivo perseguido es “presentar una visión, desde la Administración Pública a la Gestión Pública, de las aportaciones más relevantes al Gobierno Electrónico”. En este sentido, se precisarán los objetivos, funciones y dimensiones del e-government, como los aspectos que ruedan en torno al Estado

Desempeño laboral

Se precisa desempeño a la eficacia de los trabajadores que trabaja dentro de las entidades, la cual es necesaria para la organización, donde el individuo

marcha con gran labor y satisfacción laboral. “El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo; pero con menor esfuerzo para lograr mayor calidad. Dirigido siempre hacia la evaluación que dará como resultado el desenvolvimiento personal y global”(Chiavenato 2002, p. 236).

Por otra parte, el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización laboran eficazmente para alcanzar metas comunes, pero sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Sobre la base de esta definición se plantean que “el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por los empleados de una organización, pero de manera eficiente, y que permita alcanzar las metas propuestas” (Stoner, 1994).

Compromiso

Es la “vinculación laboral a nivel racional, emocional y trascendente, con una búsqueda del beneficio mutuo empleado - organización mediante una actitud proactiva por ambas partes para mantener la calidad de este vínculo a largo plazo.

Efectividad

Es el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, es decir, uno logra ser efectivo si se es eficaz y eficiente. Consiste en lograr un resultado orientando siempre al qué mientras que eficiencia es la capacidad de conseguir el resultado con mínimos recursos posibles. Por ejemplo, matar una mosca de un cañonazo es eficaz, pues se logra el objetivo; sin embargo, hacerlo con un matamoscas es también eficaz, así como también eficiente, pues no se requirió de muchos recursos. La efectividad como el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, entre la producción y la capacidad de producción. (Covey, 1989) Carlos Alberto Mejía, publicación periódica coleccionable “Indicadores de efectividad y eficiencia” define a la efectividad como “el concepto que involucra a la eficiencia y a la eficacia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo con costos más

razonable posible, hacer lo correcto con gran exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo y dinero”.

Incentivos

La aplicación de incentivos monetarios se viene llevando a cabo en países del hemisferio norte para mejorar la eficiencia del sector público desde la década de los 90s. La medición del desempeño generó en la década de losnoventa un amplio debate entre los investigadores de la Nueva Gestión Pública, especialmente en Estados Unidos por la puesta en práctica de mecanismos de mercado en la administración pública cuyo enfoque privatizador buscaba alcanzar un mejor gobierno, ante lo cual se generaron alternativas para tal propósito, según lo refiere Arellano (1995). En un reciente estudio de la OECD ya los incentivos se asocian a indicadores de desempeño, metas (relativas o absolutas) en forma individual o en equipo, y criterios de evaluación fijos o discrecionales (OECD, 2005). Para medir el desempeño de los organismos públicos se utilizan más indicadores de productos que de resultados, para lo cual es requerido contar con un sistema de evaluación del desempeño, el cual tiene ciertas condiciones para su implantación y desarrollo (Chanamé, 2005). En efecto, se señala “la necesidad de tomar en consideración que las características especiales del sector público difieren de las del sector privado; por tanto, no solo el comportamiento de una organización pública y de los servidores públicos será diferente sino también el tipo de incentivos que se otorgue” (Proper y Wilson, 2003).

Productividad

La productividad es un indicador “de qué tan eficientemente los insumos de producción se convierten en producto final”. Las dos medidas más frecuentes de productividad son laboral y total de factores.

La productividad laboral de un sector es el valor agregado de dicho sector dividido por su número de trabajadores. Es decir, “cuánto valor agregado genera en promedio cada trabajador en el sector. La productividad total de factores en el

sector es el valor agregado del sector dividido por un índice de los insumos de producción (trabajadores, capital físico y capital humano principalmente)". (Hacer Perú, 2018).

2.4. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la Modernización de la Gestión Pública con el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco -2020

2.3.2. Hipótesis específicas

- a) El gobierno abierto se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.
- b) La meritocracia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020.
- c) La eficiencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.
- d) El gobierno electrónico se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

2.5. Identificación de Variables.

“Las variables son términos que están sujetos a modificarse y cuyo cambio es susceptible a medirse y observarse, y cuando tienen relación con otras, son de gran valor para la investigación, recibiendo también el concepto de constructor o construcciones hipotéticas” (Hernandez Sampieri).

La identificación de variables para el estudio a realizarse es de la manera siguiente:

Variable Independiente

Modernización de la Gestión Pública

Variable Dependiente

Desempeño Laboral.

2.6. Definición Operacional de Variables e Indicadores.

Matriz operacional de variables

| <i>VARIABLE</i> | <i>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</i> | <i>DIMENSIÓN</i> | <i>INDICADORES</i> |
|---|--|----------------------|-------------------------------|
| V.I. Modernización de la Gestión Pública | "Proceso constituido para la mejora de la gestión pública fundamentando en una gestión del cambio que busca un estado dirigido a los ciudadanos". Lic. Adm. Rodolfo Chanduvi Vargas | Gobierno Abierto | ➤ Calidad |
| | | | ➤ Confiabilidad |
| | | | ➤ Transparencia |
| | | Meritocracia | ➤ Idoneidad |
| | | | ➤ Evaluación de personal |
| | | | ➤ Permanencia laboral |
| | | Eficiencia | ➤ Simplificación de tramites |
| | | | ➤ Planes para mejora continua |
| | | | ➤ Austeridad |
| | | Gobierno Electrónico | ➤ Tecnología informática |
| | | | ➤ SIGGEDO |
| | | | ➤ Ancho de banda |
| V.D. Desempeño Laboral | "Destreza y/o habilidad de una persona para realizar una actividad. Dicha destreza es producto de los conocimientos, experiencias y vivencias que influyeron para su formación". Iván Gil. | Compromiso | ➤ Iniciativa |
| | | | ➤ Trabajo en equipo |
| | | | ➤ Liderazgo |
| | | Efectividad | ➤ Eficacia |
| | | | ➤ Eficiencia |
| | | | ➤ Calidad de trabajo |
| | | Incentivos | ➤ Reconocimientos |
| | | | ➤ Remuneración |
| | | | ➤ Desarrollo de capacidades |
| | | Productividad | ➤ Cantidad de trabajo |
| | | | ➤ Desempeño de funciones |
| | | | ➤ Asistencia y puntualidad |

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TECNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

Nuestro estudio es de tipo descriptivo, ya que busca conocer la situación, práctica y actitudes de nuestras variables en estudio. Según Hernández et al. (2007) “los estudios descriptivos son aquellos que buscan establecer la propiedad, característica y perfil de una determinada persona, grupo, proceso u objeto, así como cualquier otro fenómeno que pueda ser sometido a un análisis; solo se pretende medir o recoger información” (pág.80).

En cuanto al tipo de investigación, dada la naturaleza de este estudio podemos decir que es una investigación no experimental.

3.2. Nivel de Investigación

Conforme a los propósitos del estudio la investigación se centra en el nivel explicativo – correlacional.

3.3. Métodos de la Investigación

3.3.1. Método

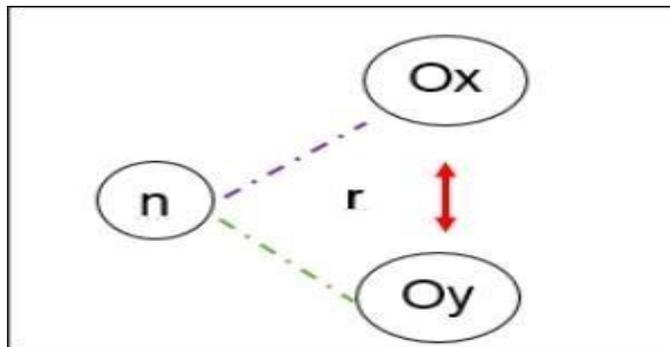
La investigación se desarrolló bajo el enfoque: Cualitativo y Cuantitativo, del mismo modo es descriptivo de manera correlacional - causal, utilizando como método específico el método deductivo e inductivo.

3.4. Diseño de Investigación

Se utilizó un diseño no experimental — correlacional porque no se manipularon las variables, solo se buscó saber el comportamiento que tiene una variable respecto a la otra.

Según Hernández et al. (2007) afirma que “el diseño es no experimental porque la observación del suceso es tal como se da en su contexto natural, es decir, no es posible manipular las variables” (pág. 135).

Nuestro diseño de la investigación congregó las características de una indagación No experimental, de manera transversal, de acuerdo al siguiente grafico



Donde:

n: Servidores de Públicos del Gobierno Regional Pasco

Ox: Modernización de la Gestión Pública

Oy: Desempeño Laboral

r: Relación de las variables de estudio.

3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población del Estudio

Para la presente investigación se estará tomando en cuenta a los servidores público del Gobierno Regional Pasco, que se detalla a continuación:

Tabla 1 Distribución de la Población

| CARGOS FUNCIONALES | REGIMENES LABORALES | CANTIDAD |
|--|-----------------------------|-----------------|
| EJECUTIVOS: Gobernador y Vicegobernador | Decreto Legislativo N° 276 | 2 |
| Consejeros Regionales | Decreto Legislativo N° 276 | 9 |
| Fondo de Apoyo Gerencial –FAG | Decreto Ley N° 25650 | 8 |
| Funcionarios - (Ejecutivos) | Decreto Legislativo N° 276 | 47 |
| Personal Nombrados | Decreto Legislativo N° 276 | 77 |
| Personal Contratado - (CAS) | Decreto Legislativo N° 1057 | 358 |
| Cantidad de Servidores Público del GOREPA | | 501 |

Fuente: Dirección de Personal

Según Corbetta (2007) la población “es un grupo de diferentes elementos, los cuales son considerados unidades de análisis, que forman parte del ambiente espacial donde se va a desempeñar el trabajo de investigación” (p. 236). En nuestro caso, son 501 colaboradores.

3.5.2. Muestra de la Investigación

Corbetta (2007), define la muestra como “la parte que representa a la población de manera significativa, donde sus características indispensables es la de ser objetiva y un reflejo fiel de esta, de modo que los resultados que se obtengan puedan generalizar a cada parte que constituye a la población” (p. 237).

Para nuestro caso se considerará a los servidores públicos del Gobierno Regional Pasco, según la aplicación de la siguiente fórmula estadística para obtener una muestra:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

De acuerdo a:

n = Tamaño de la muestra

z = Nivel de confianza esperado

p = Proporción de la población con la particularidad deseada(éxito)

q = Proporción de la población sin la particularidad deseada(fracaso)

e = Nivel de error dispuesto a ejecutar

N = Tamaño de la población

Los valores de la fórmula son los siguientes

n = 218

z = 95% - 1,96

p = 50% - 0,5

q = 50% - 0,5

e = 5% - 0,05

N = 501

Reemplazando:

$$n = \frac{1,962(0,5*0,5)}{0,052 + (1,962(0,5*0,5))} \\ \frac{501}{501}$$

$$n = 218$$

El resultado para obtener la muestra de los servidores públicos del Gobierno Regional Pasco es de 218 servidores.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Consideramos las siguientes:

a) Análisis documental

Es la compilación de la información del aspecto teórico, la misma que se realizó mediante fichas textuales y textos.

b) Encuestas

Considerado por la mayoría de los autores, como “la técnica que emplea un listado de preguntas destinadas a obtener datos de varias personas cuyas opiniones personales interesan en la investigación”. Para lo cual se utilizó el instrumento denominado escala.

c) Internet

Es una fuente que domina información primaria y secundaria. El mismo que sirve al investigador para recopilar información cada vez que se ingresa a un buscador en internet, obteniendo con ello la información deseada, mediante las diversas páginas web, etc.

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

Nuestra selección de los instrumentos fue acorde a las variables estudiadas, eligiéndose los que guardan características acordes a nuestra investigación (ver anexo 1). La validación fue mediante expertos de nuestra localidad, utilizando para ello el anexo 2 que mostramos en nuestra investigación.

De la misma manera, el instrumento de confiabilidad de la investigación fue mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, para ello se ha solicitado una sola medición la misma que nos dio resultados favorables para la aplicación de nuestro cuestionario.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Nuestro procesamiento y análisis de los datos seleccionados fue en primera instancia mediante el Excel y luego mediante el Statistical Product

Package for Social Science (SPSS), versión 24 para Windows 10. Los cuales se muestran mediante tablas y gráficos.

3.9. Tratamiento estadístico.

Una vez que se terminó el trabajo de campo se procedió a cimentar nuestra base de datos, luego de ello se realizó un análisis estadístico utilizando para ello el paquete SPSS V. 26 de acuerdo a las siguientes fases.

- a) Elaboración de las frecuencias y porcentajes de nuestras dimensiones de las variables utilizadas.
- b) Edificación de las tablas respectivas por cada dimensión
- c) Elaboración de cuadros y gráficos para cada dimensión
- d) Análisis inferencial utilizando para ello la prueba Chi Cuadrado de comparación de proporciones independientes.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Nos hemos basado a los factores de:

- **Transparencia ética**, que nos servirá en todo momento del desarrollo de la presente investigación, contando con la demostración de la conducta personal.
- **El valor del respeto ético**, como fuente profesional, respetando a los autores de los textos investigados. Sobre todo, como fuente de análisis. Se contará con la autorización para tomar citas conceptuales y textuales en la ejecución de nuestro instrumento de investigación.
- **Actitudes Morales**, Por ello consideramos que la actividad científica nos da hábitos o actitudes morales como la observancia de la honestidad intelectual.

Contando con todo ello, el presente trabajo lo desarrollamos con total transparencia tanto al momento de efectuar la recolección de datos, como en el respectivo tratamiento y análisis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

El Gobierno Regional Pasco, tiene como fin el de brindar información sobre la modernización del estado y bienestar a los pobladores de la región brindándoles los servicios adecuados con un buen desempeño laboral, y cimentada en los valores que incumben a la naturaleza de la entidad, en función de ello se procedió a recoger la información mediante la aplicación de los respectivos cuestionarios, los mismos que fueron aplicados a nuestra muestra determinada, que en nuestro caso fueron 218 personas.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Resultados de la variable modernización de la Gestión Pública:

Presentamos los resultados y consecuencias obtenidas del análisis para la variable Modernización de la Gestión Pública en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

Las presentamos de acuerdo al orden en que se formularon las preguntas, mostrando los resultados hallados y con sus respectivos cuadros y figuras para una mejor visualización.

A su opinión, ¿En los seis últimos meses les brindaron capacitaciones acerca de la Modernización de la Gestión Pública?

Tabla 2 ¿En los seis últimos meses les brindaron capacitaciones acerca de la Modernización de la Gestión Pública?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 40 | 18.3 |
| A veces | 97 | 44.5 |
| Si | 81 | 37.2 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Interpretación:

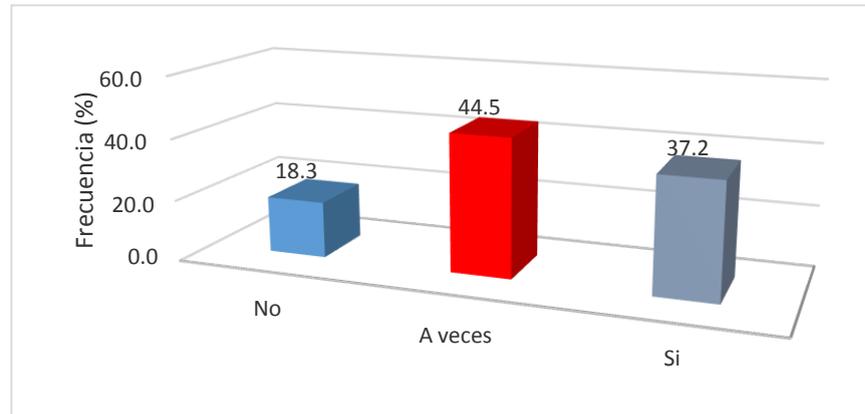
Con la finalidad de conocer si se brindaron capacitaciones acerca de la Modernización de la Gestión Pública, se utilizó el pertinente cuestionario y con los siguientes resultados:

1. Un 18.3% de nuestros informantes manifestaron que **No** brindaron capacitaciones acerca de la Modernización de la Gestión Pública en el Gobierno Regional Pasco.
2. Un 44,5% de los informantes manifestaron que **A veces** brindaron capacitaciones acerca de la Modernización de la Gestión Pública en el Gobierno Regional Pasco.
3. Un 37,2% de los encuestados opinan que **Si** brindaron capacitaciones acerca de la Modernización de la Gestión Pública en el Gobierno Regional Pasco.

Análisis:

Los resultados que se aprecia en la tabla 2 y figura 4 nos muestran un nivel **moderado** sobre brindar capacitaciones acerca de la Modernización de la Gestión Pública en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 4 ¿En los seis últimos meses les brindaron capacitaciones acerca de la Modernización de la Gestión Pública?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿El gobierno abierto es eficaz en su institución?

Tabla 3 ¿El gobierno abierto es eficaz en su institución?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 22 | 10.1 |
| A veces | 65 | 29.8 |
| Si | 131 | 60.1 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Interpretación:

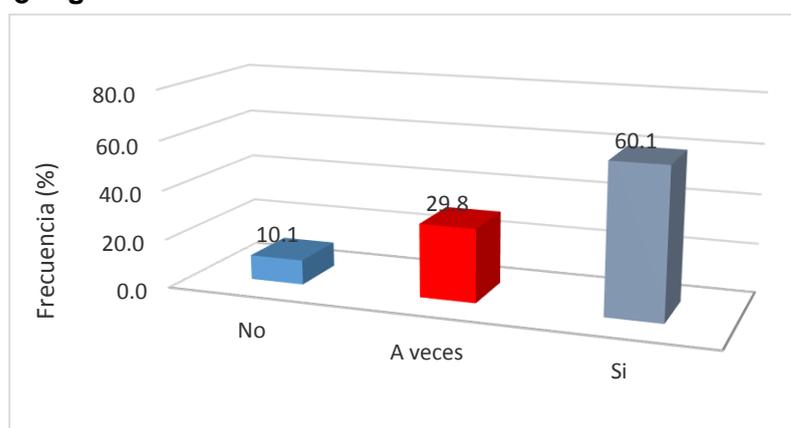
Con la finalidad de conocer si el gobierno abierto es eficaz en el GOREPA, se empleó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 10,1% de nuestros informantes manifestaron que el gobiernoabierto **No** es eficaz en el Gobierno Regional Pasco.
2. Un 29,8% de los informantes manifestaron que **A veces** el gobierno abierto es eficaz en el Gobierno Regional Pasco.
3. Un 60,1% de los encuestados opinan que **Si** el gobierno abiertoes eficaz en el Gobierno Regional Pasco.

Resultado:

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** acerca de que el gobierno abierto es eficaz en el Gobierno Regional Pasco. Talcomo se aprecia en la figura 5.

Figura 5 ¿El gobierno abierto es eficaz en su institución?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado alGobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿El servicio que brinda usted es de calidad?

Tabla 4 ¿El servicio que brinda usted es de calidad?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 37 | 17.0 |
| A veces | 84 | 38.5 |
| Si | 97 | 44.5 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Interpretación:

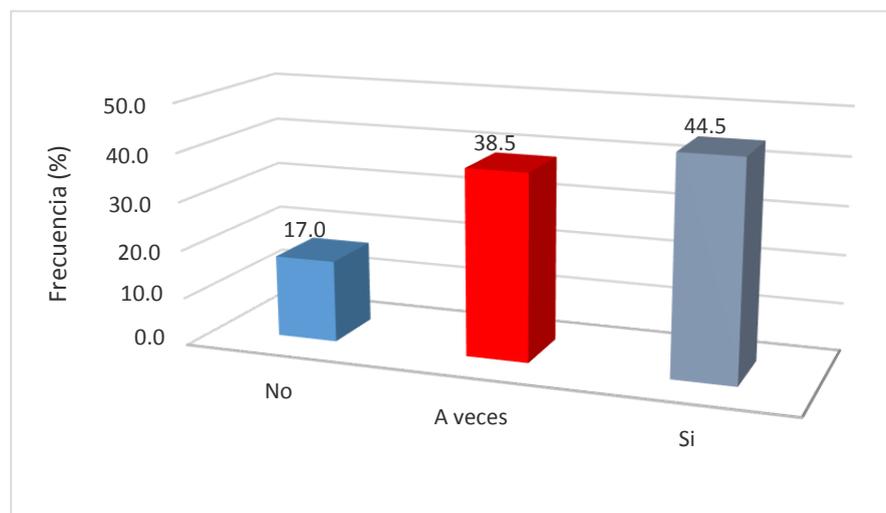
Con la finalidad de conocer si el servicio que brinda es de calidad, se empleó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 17.0% de nuestros informantes manifestaron que **No** brindan los servicios de calidad en el Gobierno Regional Pasco.
2. Un 38,5% de los informantes manifestaron que **A veces** brindan los servicios de calidad en el Gobierno Regional Pasco.
3. Un 44,5% de los encuestados opinan que **Si** brindan los servicios de calidad en el Gobierno Regional Pasco.

Resultado:

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** acerca de que brindan los servicios de calidad en el Gobierno Regional Pasco, tal como se aprecia en la tabla 4 y figura 6.

Figura 6 ¿El servicio que brinda usted es de calidad?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿La información que usted brinda es creíble?

Tabla 5 ¿La información que usted brinda es creíble?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|---------------|-----------------------|-----------------------|
| No | 4 | 1.8 |
| A veces | 88 | 40.4 |
| Si | 126 | 57.8 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Interpretación:

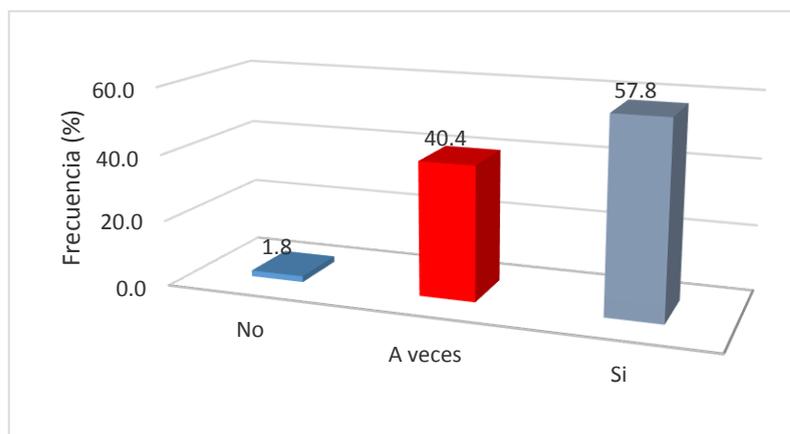
Con la finalidad de conocer si la información que brinda es creíble, se ejecutó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron:

1. Un 1.8% de los encuestados manifestaron que **No** brindan la información creíble en el Gobierno Regional Pasco.
2. Un 40.4% de los encuestados manifestaron que **A veces** brindan la información creíble en el Gobierno Regional Pasco.
3. Un 57,8% de los encuestados opinan que **Si** brindan la información creíble en el Gobierno Regional Pasco.

Resultado:

Los resultados que apreciamos en la tabla 5 y la figura 7 nos muestran un nivel aceptable acerca de que brindan una información creíble en el Gobierno Regional Pasco

Figura 7 ¿La información que usted brinda es creíble?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco.

A su opinión, ¿La información brindada a la sociedad en el portal web es clara?

Tabla 6 ¿La información brindada a la sociedad en el portal web es clara?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 62 | 28.4 |
| A veces | 65 | 29.9 |
| Si | 91 | 41.7 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco.

Análisis:

Con la finalidad de conocer si la información brindada a la sociedad en el portal web es clara, se empleó el cuestionario respectivo; y los resultados son:

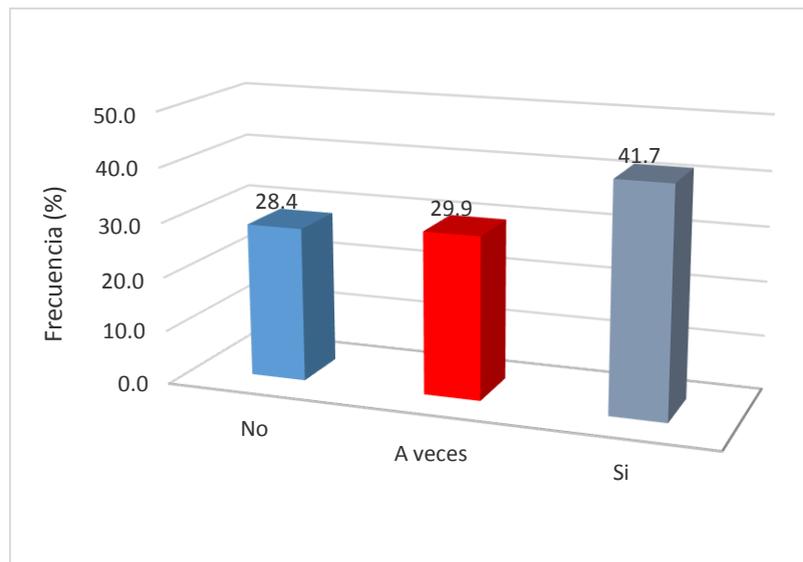
1. Un 28.4% de los encuestados manifestaron que **No** brindan información clara a la sociedad en el portal web.
2. Un 29,9% de los encuestados manifestaron que **A veces** brindan información clara a la sociedad en el portal web.

3. Un 41,7% de los encuestados opinan que **Si** brindan información clara a la sociedad en el portal web.

Interpretación:

Los resultados que se aprecian en la tabla 6 y figura 8 nos muestran un nivel **aceptable** acerca de que, brindan información clara a la sociedad en el portal web del Gobierno Regional Pasco.

Figura 8 ¿La información brindada a la sociedad en el portal web es clara?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Hay una apropiada diligencia de la meritocracia en su institución?

Tabla 7 ¿Hay una apropiada diligencia de la meritocracia en su institución?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 11 | 5.1 |
| A veces | 58 | 26.6 |
| Si | 149 | 68.3 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

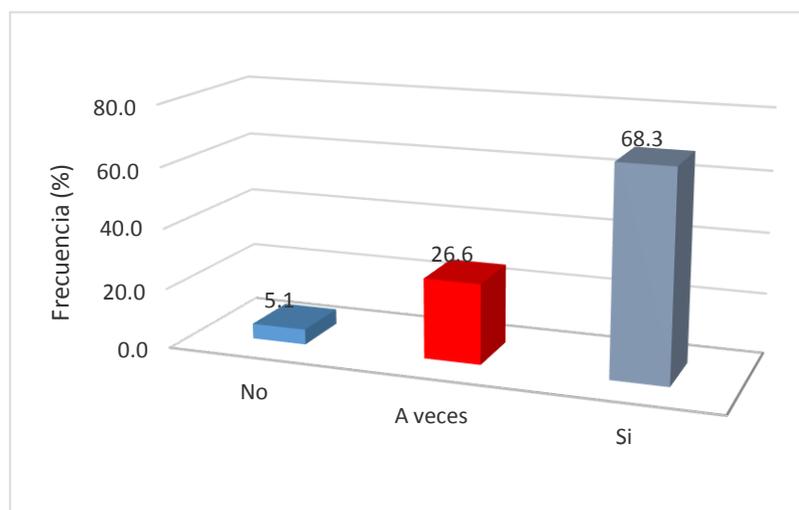
Con la finalidad de conocer si hay una apropiada diligencia de la meritocracia en su institución, se aplicó el respectivo cuestionario; cuyo resultado es el siguiente:

1. Un 5,1% de los encuestados manifestaron que **No** hay una apropiada diligencia de la meritocracia en su institución.
2. Un 26,6% de los encuestados manifestaron que **A veces** hay una apropiada diligencia de la meritocracia en su institución.
3. Un 68,3% de la muestra encuestada opinan que, **Si** hay una apropiada diligencia de la meritocracia en su institución.

Interpretación:

Los resultados tal como se aprecia en la tabla 7 y figura 9 nos muestran un nivel **aceptable** acerca de qué hay una apropiada diligencia de la meritocracia en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 9 ¿Hay una apropiada diligencia de la meritocracia en su institución?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Se considera usted idóneo para cumplir con sus funciones, como servidor público?

Tabla 8 ¿Se considera usted idóneo para cumplir con sus funciones, como servidor público?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 10 | 4.6 |
| A veces | 81 | 37.2 |
| Si | 127 | 58.2 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

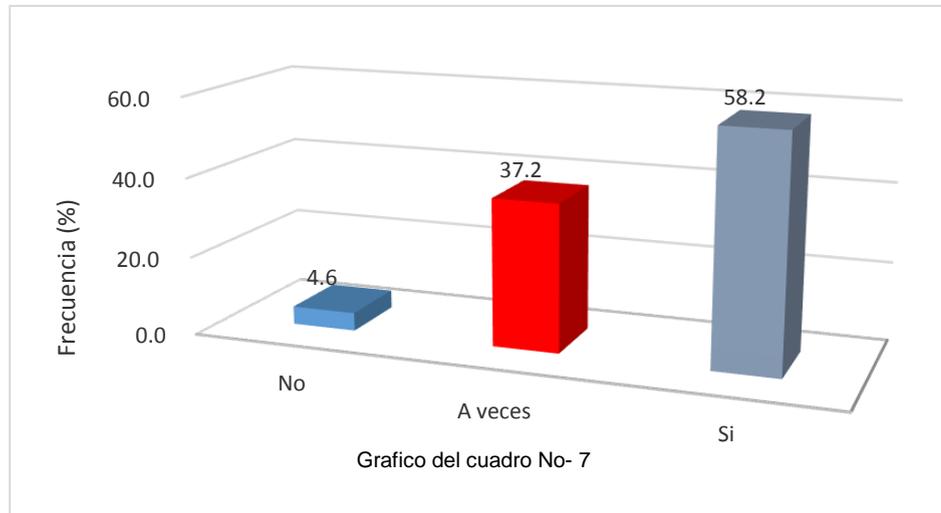
Con la finalidad de conocer si se considera usted idóneo para cumplir con sus funciones, como servidor público, se usó el cuestionario respectivo; siendo el resultado los siguientes:

1. Un 4,6% de los encuestados manifestaron que **No** se considera idóneo para cumplir con sus funciones, como servidor público.
2. Un 37,2% de los encuestados manifestaron que **A veces** se considera idóneo para cumplir con sus funciones, como servidor público.
3. Un 58.2% de los encuestados opinan que, **Si** se considera idóneo para cumplir con sus funciones, como servidor público.

Interpretación:

Los resultados que podemos visualizar en la tabla 8 y figura 10 nos muestran un nivel **aceptable** acerca de que, se considera idóneo para cumplir con sus funciones, como servidor público en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 10 ¿Se considera usted idóneo para cumplir con sus funciones, como servidor público?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Evalúa periódicamente su labor que realiza?

Tabla 9 ¿Evalúa periódicamente su labor que realiza?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 92 | 42.2 |
| A veces | 48 | 22.0 |
| Si | 78 | 35.8 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

Con la finalidad de conocer si evalúa periódicamente su labor que realiza, se aplicó el cuestionario correspondiente; siendo el resultado los siguientes:

1. Un 42.2% de los encuestados manifestaron que **No** evalúa periódicamente su labor que realiza.
2. Un 22.0% de los encuestados manifestaron que **A veces** evalúa

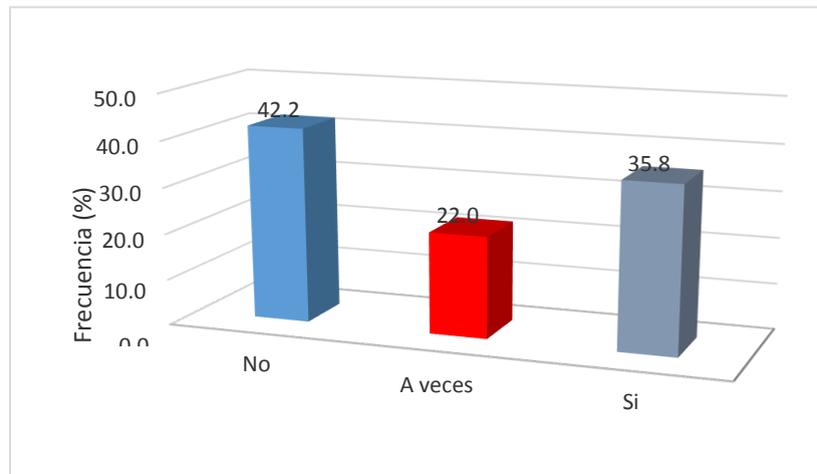
periódicamente su labor que realiza.

- Un 35,8% de los encuestados opinan que **Si** evalúa periódicamente su labor que realiza.

Interpretación:

Los resultados nos muestran un nivel **bajo** que evalúa periódicamente su labor que realiza en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 11 ¿Evalúa periódicamente su labor que realiza?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Usted cumple con la permanencia en su centro de labores?

Tabla 10 ¿Usted cumple con la permanencia en su centro de labores?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 25 | 11.5 |
| A veces | 92 | 42.2 |
| Si | 101 | 46.3 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

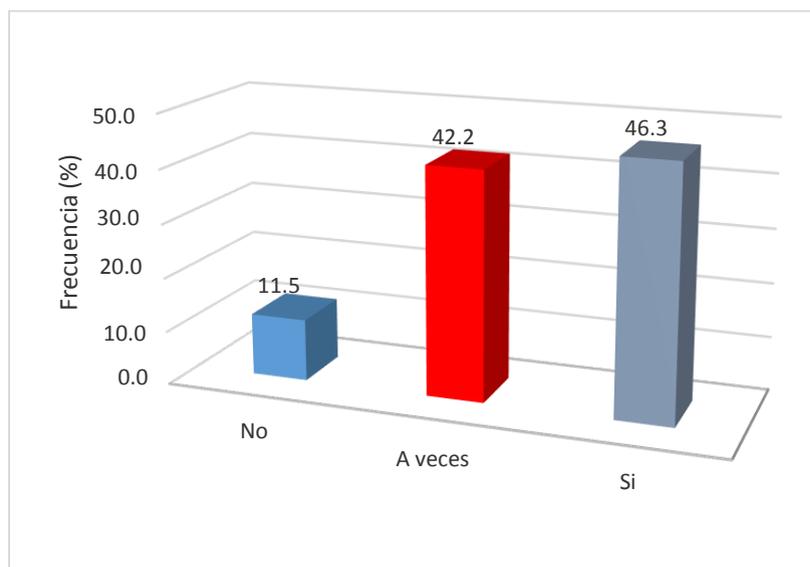
Con la finalidad de conocer la permanencia en su centro de labores, se aplicó el respectivo cuestionario; y cuyos resultado fue el siguiente:

1. Un 11,5% de los encuestados manifestaron que No permanecen en su centro de labores.
2. Un 42,2% de los encuestados manifestaron que A veces permanecen en su centro de labores.
3. Un 46,3% de los encuestados opinan que Si permanecen en su centro de labores.

Interpretación:

Los resultados que se aprecian en la tabla 10 y figura 12 nos muestran un nivel **aceptable** acerca de que, permanecen en su centro de labores del Gobierno Regional Pasco.

Figura 12 ¿Usted cumple con la permanencia en su centro de labores?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Cree que la eficiencia es buena en su institución?

Tabla 11 ¿Cree que la eficiencia es buena en su institución?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 12 | 5.5 |
| A veces | 88 | 40.4 |
| Si | 118 | 54.1 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

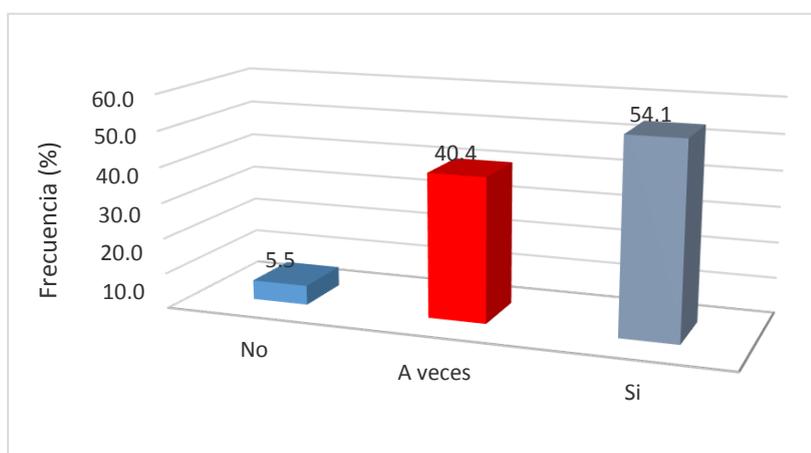
Con la finalidad de conocer si cree que la eficiencia es buena en su institución, se aplicó el respectivo cuestionario; siendo el resultado los siguientes:

1. Un 5,5% de los encuestados manifestaron que **No** cree que la eficiencia es buena en su institución.
2. Un 40,4% de los encuestados manifestaron que **A veces** cree que la eficiencia es buena en su institución.
3. Un 54.1% de la población encuestada opinan que **Si** cree que la eficiencia es buena en su institución.

Interpretación:

Los resultados que podemos visualizar en la tabla 11 y la figura 13 nos muestran un nivel **aceptable** que cree que la eficiencia es buena en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 13 ¿Cree que la eficiencia es buena en su institución?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Usted se adapta a la simplificación de trámites en su centro de labores?

Tabla 12 ¿Usted se adapta a la simplificación de trámites en su centro de labores?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 5 | 2.3 |
| A veces | 81 | 37.2 |
| Si | 132 | 60.5 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

Con la finalidad de conocer si se adapta a la simplificación de trámites en su centro de labores, se utilizó el respectivo cuestionario; y los resultados fueron los siguientes:

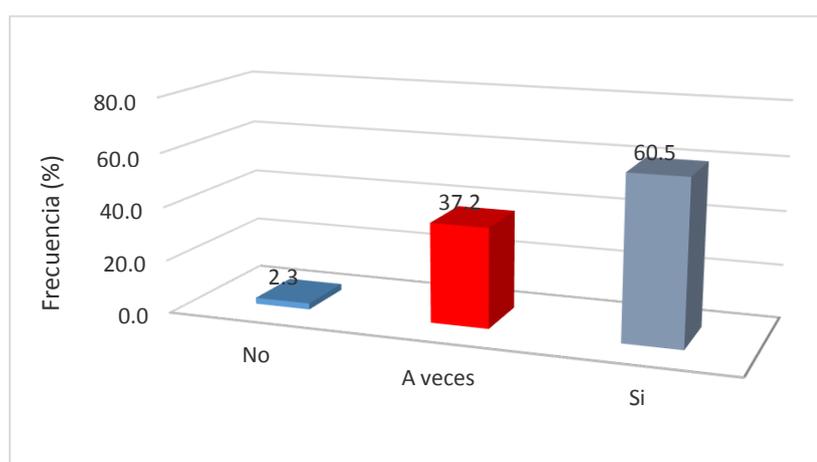
1. Un 2,3% de los encuestados manifestaron que **No** se adapta a la simplificación de trámites en su centro de labores.
2. Un 37,2% de los encuestados manifestaron que **A veces** se adaptan a la simplificación de trámites en su centro de labores.

3. Un 60.5% de nuestros encuestados opinan que **Si** se adaptan a la simplificación de trámites en su centro de labores.

Interpretación:

Los resultados que apreciamos en la tabla 12 y figura 14 nos muestran un nivel **aceptable** acerca de que los trabajadores se adaptan a la simplificación de trámites en su centro de labores en el Gobierno Regional Pasco

Figura 14 ¿Usted se adapta a la simplificación de trámites en su centro de labores?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Usted se compromete con los planes para la mejora continua de su organización?

Tabla 13 ¿Usted se compromete con los planes para la mejora continua de su organización?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 8 | 3.7 |
| A veces | 45 | 20.6 |
| Si | 165 | 75.7 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

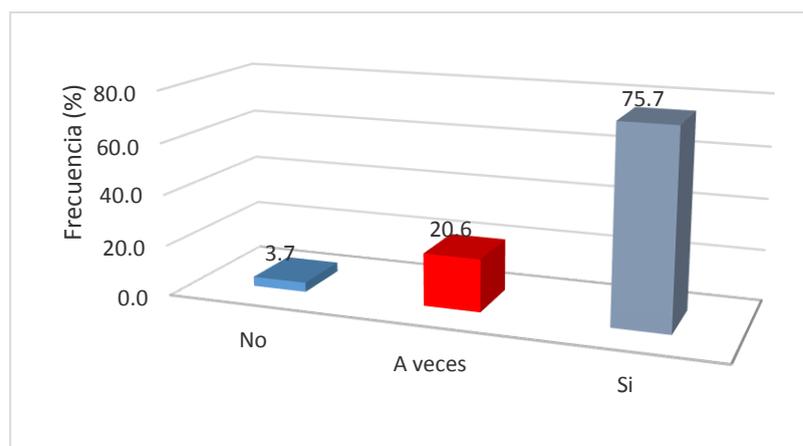
Con la finalidad de conocer si se compromete con los planes para la mejora continua de su organización, se empleó el respectivo cuestionario; y los resultados fueron:

1. Un 3,7% de los encuestados manifestaron que **No** se compromete con los planes para la mejora continua de su organización.
2. Un 20,6% de los encuestados manifestaron que **A veces** se compromete con los planes para la mejora continua de su organización.
3. Un 75,7% de los encuestados opinan que **Si** se compromete con los planes para la mejora continua de su organización.

Interpretación:

Los resultados que se visualizan en la tabla 13 y figura 15 nos muestran un nivel aceptable de los colaboradores que se compromete con los planes para la mejora continua de su organización en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 15 ¿Usted se compromete con los planes para la mejora continua de su organización?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Usted es austero en el uso de los materiales de escritorio del sector donde labora?

Tabla 14 ¿Usted es austero en el uso de los materiales de escritorio del sector donde labora?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|---------------|-----------------------|-----------------------|
| No | 2 | 0.9 |
| A veces | 62 | 28.4 |
| Si | 154 | 70.7 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

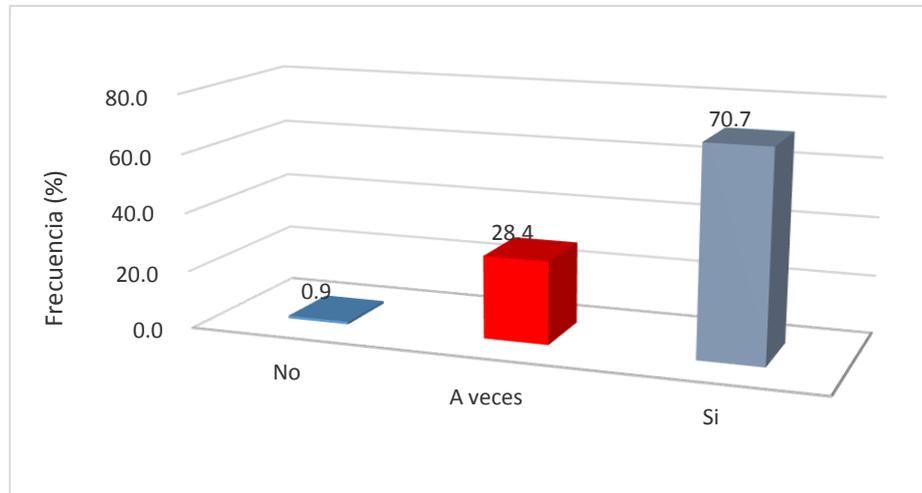
Con la finalidad de conocer si es austero en el uso de los materiales de escritorio del sector donde labora, se empleó el respectivo cuestionario; y los resultados fueron los siguientes:

1. Un 0,9% de los encuestados manifestaron que **No** es austero en el uso de los materiales de escritorio del sector donde labora.
2. Un 28,4% de los encuestados manifestaron que **A veces** son austero en el uso de los materiales de escritorio del sector donde labora.
3. Un 70,7% de los encuestados opinan que **Si** es austero en el uso de los materiales de escritorio del sector donde labora.

Interpretación:

Los resultados que presentamos en la tabla 14 y figura 16 nos muestran un nivel **aceptable** que es austero en el uso de los materiales de escritorio del sector donde labora en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 16 ¿Usted es austero en el uso de los materiales de escritorio del sector donde labora?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Piensa que el gobierno electrónico es eficaz?

Tabla 15 ¿Piensa que el gobierno electrónico es eficaz?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 7 | 3.2 |
| A veces | 116 | 53.2 |
| Si | 95 | 43.6 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

Con la finalidad de conocer si piensa que el gobierno electrónico es eficaz, se empleó el respectivo cuestionario; y los resultados fueron:

1. Un 3.2% de los encuestados manifestaron que **No** piensa que el gobierno electrónico es eficaz.
2. Un 53,2% de los encuestados manifestaron que **A veces** piensa que el

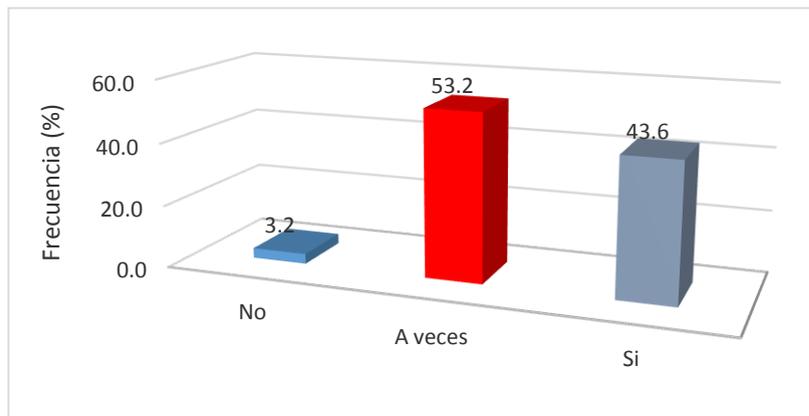
gobierno electrónico es eficaz.

3. Un 43,6% de los encuestados opinan que **Si** piensa que el gobierno electrónico es eficaz.

Interpretación:

Los resultados que se pueden visualizar en la tabla 15 y figura 17 nos muestran un nivel **moderado** de los colaboradores que piensan que el gobierno electrónico es eficaz en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 17 ¿Piensa que el gobierno electrónico es eficaz?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Cuenta con la habilidad en el manejo de latecnología de la información?

Tabla 16 ¿Cuenta con la habilidad en el manejo de la tecnología de la información?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 31 | 14.2 |
| A veces | 98 | 45.0 |
| Si | 89 | 40.8 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

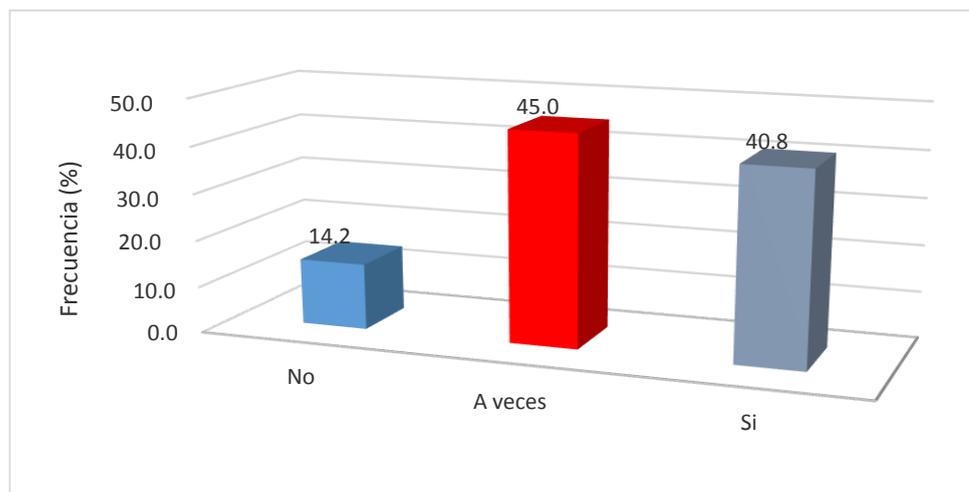
Con la finalidad de conocer si cuenta con la habilidad en el manejo de la tecnología de la información, se usó el respectivo cuestionario; y los resultados fueron:

1. Un 14.2% de los encuestados manifestaron que **No** cuenta con la habilidad en el manejo de la tecnología de la información.
2. Un 45,0% de los encuestados declararon que **A veces** cuenta con la habilidad en el manejo de la tecnología de la información.
3. Un 40,8% de los encuestados opinan que **Si** cuenta con la habilidad en el manejo de la tecnología de la información.

Interpretación:

Los resultados que se visualizan en la tabla 16 y figura 18 nos muestran un nivel **moderado** que cuenta con la habilidad en el manejo de la tecnología de la información en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 18 ¿Cuenta con la habilidad en el manejo de la tecnología de la información?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco.

A su opinión, ¿El SIGGEDO es una herramienta importante para el desarrollo de sus funciones?

Tabla 17 ¿El SIGGEDO es una herramienta importante para el desarrollo de sus funciones?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|---------------|-----------------------|-----------------------|
| No | 2 | 0.9 |
| A veces | 88 | 40.4 |
| Si | 128 | 58.7 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

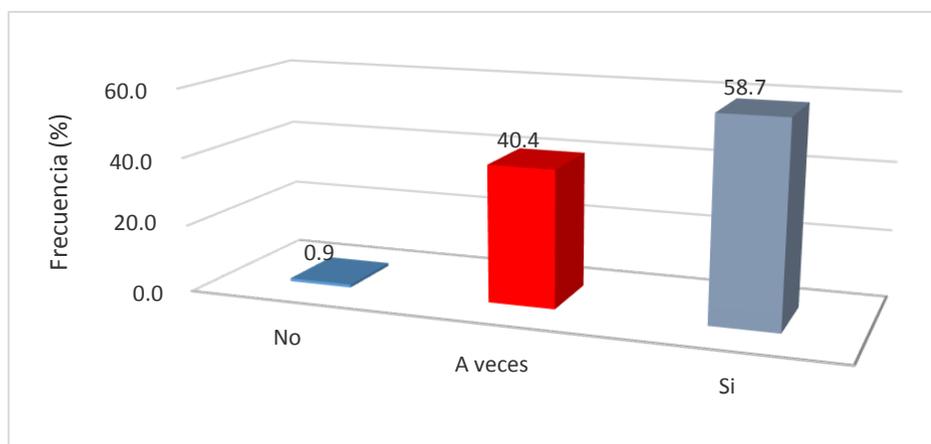
Con la finalidad de conocer el SIGGEDO es una herramienta importante para el desarrollo de sus funciones, se utilizó el correspondiente cuestionario; siendo el resultado el siguiente:

1. Un 0,9% de los encuestados manifestaron que El SIGGEDO **No** es una herramienta importante para el desarrollo de sus funciones.
2. Un 40,4% de los encuestados manifestaron que El SIGGEDO **A veces** es una herramienta importante para el desarrollo de sus funciones.
3. Un 58,7% de los encuestados opinan que **Si** el SIGGEDO es una herramienta importante para el desarrollo de sus funciones.

Interpretación:

Los resultados que se aprecia en la tabla 17 y figura 19 nos muestran un nivel **aceptable** de que el SIGGEDO es una herramienta importante para el desarrollo de sus funciones en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 19 ¿El SIGGEDO es una herramienta importante para el desarrollo de sus funciones?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿El internet, es estable para el cumplimiento de sus funciones, en su centro de labores?

Tabla 18 ¿El internet, es estable para el cumplimiento de sus funciones, en su centro de labores?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 65 | 29.8 |
| A veces | 88 | 40.4 |
| Si | 65 | 29.8 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

Con la finalidad de conocer el internet, es estable para el cumplimiento de sus funciones, en su centro de labores, se empleó el correspondiente cuestionario; y cuyo resultado es el siguiente:

1. Un 29.8% de los encuestados manifestaron que **No** el internet, no es

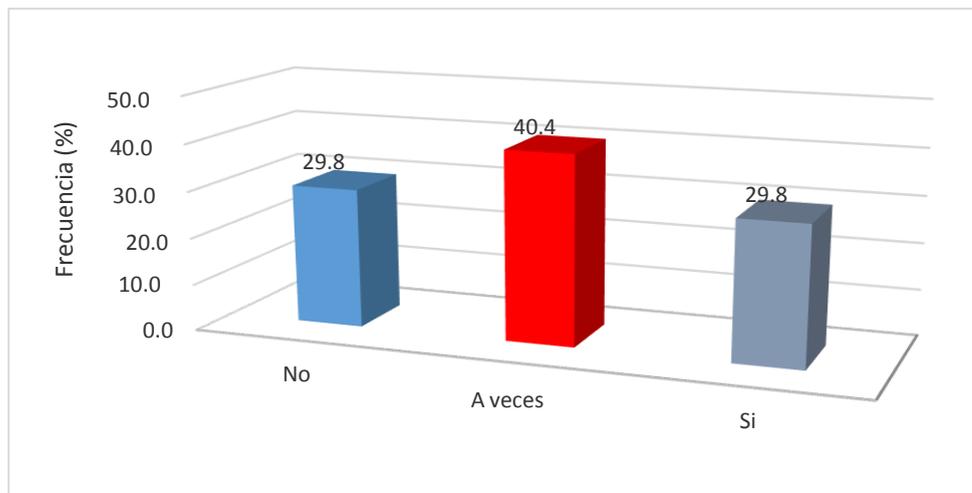
estable para el cumplimiento de sus funciones, en su centro de labores.

2. Un 40,4% de los encuestados manifestaron que **A veces** el internet, es estable para el cumplimiento de sus funciones, en su centro de labores.
3. Un 29,8% de los encuestados opinan que **Si** el internet, es estable para el cumplimiento de sus funciones, en su centro de labores.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 18 y figura 20 nos muestran un nivel **moderado** que el internet, es estable para el cumplimiento de sus funciones, en su centro de labores en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 20 ¿El internet, es estable para el cumplimiento de sus funciones, en su centro de labores?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

4.2.2. Resultados de la variable Desempeño Laboral

Presentamos los resultados y consecuencias obtenidas del análisis para la variable Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.
Desempeño laboral

A su opinión, ¿Piensan en el desempeño laboral en su institución?

Tabla 19 ¿Piensan en el desempeño laboral en su institución?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|---------------|-----------------------|-----------------------|
| No | 0 | 0.0 |
| A veces | 82 | 37.6 |
| Si | 136 | 62.4 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

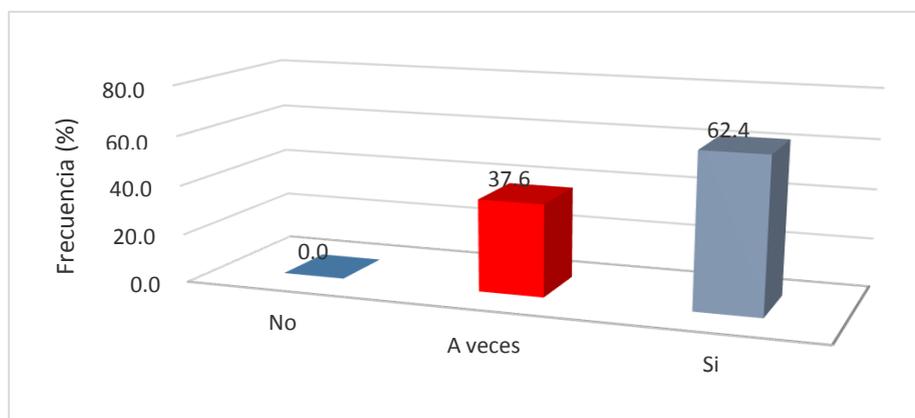
Con la finalidad de conocer si piensan en el desempeño laboral en su institución, se aplicó el correspondiente cuestionario; y cuyo resultado fue el siguiente:

1. Un 0.0% de los encuestados manifestaron que **No** piensan en el desempeño laboral en su institución.
2. Un 37.6% de los encuestados manifestaron que **A veces** piensan en el desempeño laboral en su institución.
3. Un 62.4% de los encuestados opinan que **Si** piensan en el desempeño laboral en su institución.

Interpretación:

El resultado que se observa en la tabla 19 y figura 21 muestran un nivel **aceptable** de colaboradores que piensan acerca del desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 21 ¿Piensan en el desempeño laboral en su institución?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Existe compromiso en su institución?

Tabla 20 ¿Existe compromiso en su institución?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 2 | 0.9 |
| A veces | 96 | 44.0 |
| Si | 120 | 55.1 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

Con la finalidad de conocer, si existe compromiso en su institución, se utilizó el correspondiente cuestionario; cuyo resultado es el siguiente:

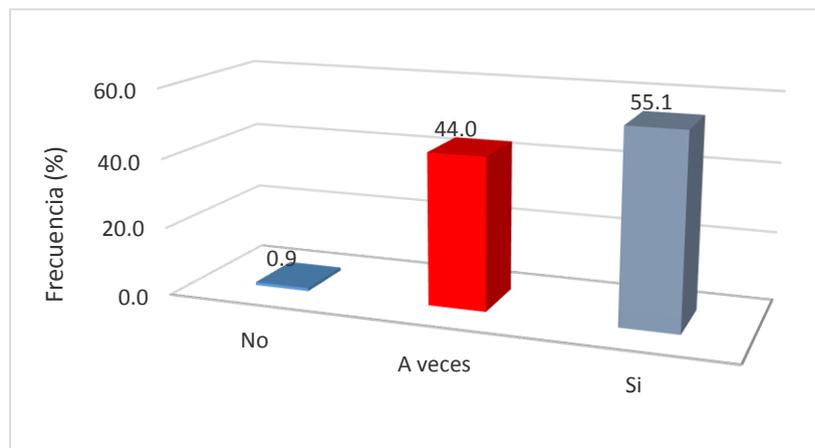
1. Un 0.9% de los encuestados manifestaron que **No** existe compromiso en su institución.
2. Un 44.0% de los encuestados manifestaron que **A veces** existe compromiso en su institución.

3. Un 55,1% de los encuestados opinan que **Si** existe compromiso en su institución.

Interpretación:

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que existe compromiso en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 22 ¿Existe compromiso en su institución?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco.

A su opinión, ¿Tus acciones son determinantes en la labor que cumples?

Tabla 21 ¿Tus acciones son determinantes en la labor que cumples?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 46 | 21.1 |
| A veces | 91 | 41.7 |
| Si | 81 | 37.2 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco.

Análisis:

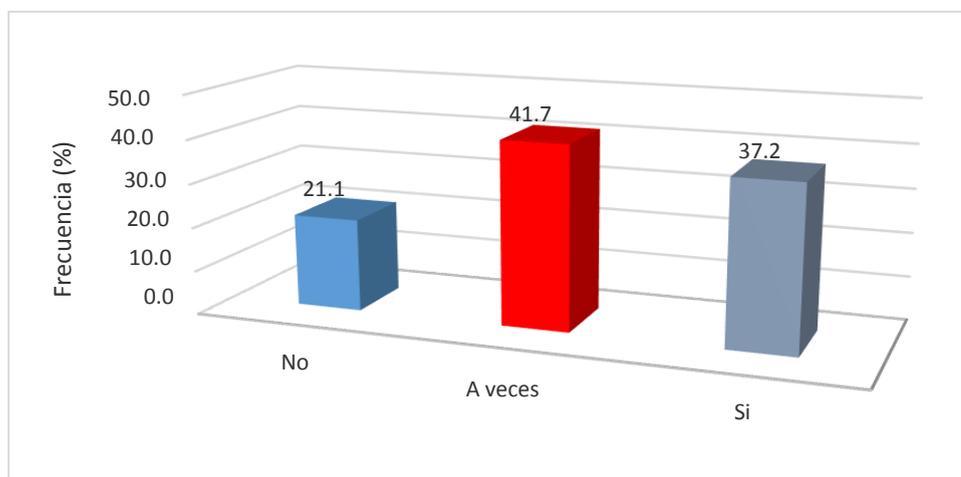
Con la finalidad de conocer, tus acciones son determinantes en la labor que cumples, se utilizó el correspondiente cuestionario; y cuyo resultado son los siguientes:

1. Un 21.1% de los encuestados manifestaron que **No**, las acciones no son determinantes en la labor que cumplen.
2. Un 41.7% de los encuestados manifestaron que **A veces** las acciones son determinantes en la labor que cumplen.
3. Un 37,2% de los encuestados opinan que **Si** las acciones son determinantes en la labor que cumplen.

Interpretación:

Los resultados nos muestran un nivel **moderado** que las acciones son determinantes en la labor que cumplen en el Gobierno Regional Pasco

Figura 23 ¿Tus acciones son determinantes en la labor que cumples?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Usted practica el trabajo en equipo en su institución?

Tabla 22 ¿Usted practica el trabajo en equipo en su institución?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|---------------|-----------------------|-----------------------|
| No | 65 | 29.8 |
| A veces | 98 | 45.0 |
| Si | 55 | 25.2 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

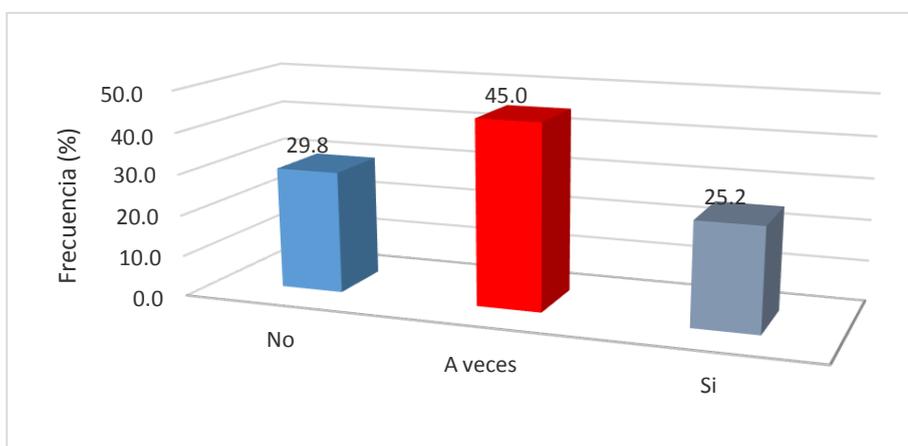
Con la finalidad de conocer, si practica el trabajo en equipo en su institución, se aplicó el correspondiente cuestionario; siendo el resultado lo siguiente:

1. Un 29.8% de los encuestados manifestaron que **No** practican el trabajo en equipo en su institución.
2. Un 45,0% de los encuestados que **A veces** practican el trabajo en equipo en su institución.
3. Un 25.2% de los encuestados opinan que **Si** practican el trabajo en equipo en su institución.

Interpretación:

Los resultados que podemos apreciar tanto en la tabla 22 y la figura 24 nos muestran un nivel **moderado** de trabajadores que practican el trabajo en equipo en su institución en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 24 ¿Usted práctica el trabajo en equipo en su institución?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Usted es capaz de liderar en las actividades de su institución?

Tabla 23 ¿Usted es capaz de liderar en las actividades de su institución?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 21 | 9.6 |
| A veces | 87 | 39.9 |
| Si | 110 | 50.5 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

Con la finalidad de conocer si usted es capaz de liderar en las actividades de su institución, se aplicó el correspondiente cuestionario; y cuyo resultado es el siguiente:

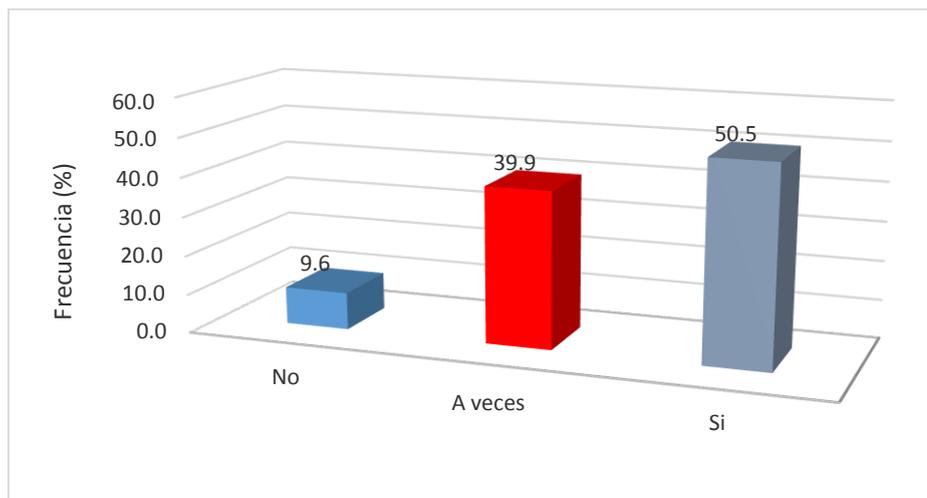
1. Un 9.6% de los encuestados manifestaron que **No** son capaz de liderar en las actividades de su institución.
2. Un 39,9% de los encuestados manifestaron que **A veces** son capaz de liderar en las actividades de su institución.

3. Un 50,5% de los encuestados opinan que **Si** son capaz de lideraren las actividades de su institución.

Interpretación:

El resultado que se observa en la tabla 23 y figura 25 nos muestran un nivel **aceptable** de los colaboradores que son capaz deliderar en las actividades del Gobierno Regional Pasco.

Figura 25 ¿Usted es capaz de liderar en las actividades de su institución?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿se cumple con efectividad en cuanto a su desempeño laboral?

Tabla 24 ¿se cumple con efectividad en cuanto a su desempeño laboral?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 1 | 0.5 |
| A veces | 93 | 42.7 |
| Si | 124 | 56.8 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

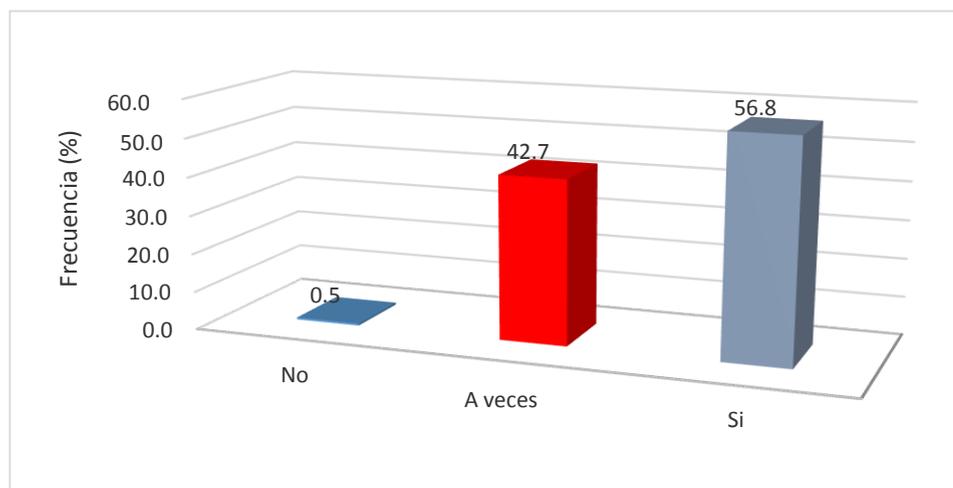
Con la finalidad de conocer si se cumple con efectividad en cuanto a su desempeño laboral, se aplicó el correspondiente cuestionario; cuyos resultados son los siguientes:

1. Un 0,5% de los encuestados manifestaron que **No** cumplen con efectividad en cuanto a su desempeño laboral.
2. Un 42,7% de los encuestados manifestaron que **A veces** cumplen con efectividad en cuanto a su desempeño laboral.
3. Un 56,9% de los encuestados opinan que **Si** cumplen con efectividad en cuanto a su desempeño laboral.

Interpretación:

Los resultados que podemos visualizar tanto en la tabla 24 como en la figura 26 nos muestran un nivel **aceptable** de los trabajadores que cumple con efectividad en cuanto a su desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 26 ¿Se cumple con efectividad en cuanto a su desempeño laboral?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Usted se encuentra operativo en el desempeño de sus funciones?

Tabla 25 ¿Usted se encuentra operativo en el desempeño de susfunciones?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 29 | 13.3 |
| A veces | 91 | 41.7 |
| Si | 98 | 45.0 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

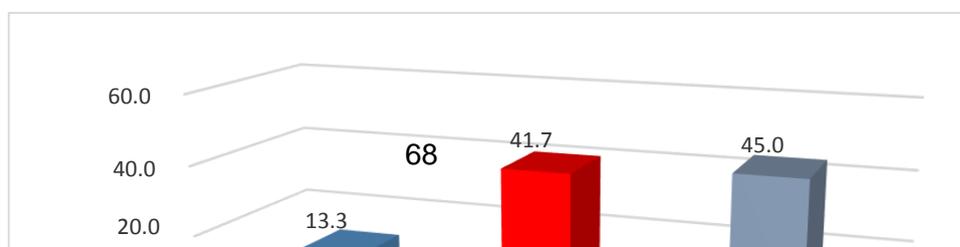
Con la finalidad de conocer si se encuentra operativo en el desempeño de sus funciones, se aplicó el correspondiente cuestionario; y cuyos resultados son los siguientes:

1. Un 13.3% de los encuestados manifestaron que **No** seencuentran operativo en el desempeño de sus funciones.
2. Un 41,7% de los encuestados manifestaron que **A veces** seencuentran operativo en el desempeño de sus funciones.
3. Un 45,0% de los encuestados opinan que **Si** se encuentranoperativo en el desempeño de sus funciones.

Interpretación:

Los resultados que podemos visualizar tanto en la tabla 25, así como en la figura 27 nos muestran un nivel **aceptable** que se encuentra operativo en el desempeño de sus funciones en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 27 ¿Usted se encuentra operativo en el desempeño desus funciones?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Usted tiene la virtud de interactuar con sus colegas de trabajo?

Tabla 26 ¿Usted tiene la virtud de interactuar con sus colegas de trabajo?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 38 | 17.4 |
| A veces | 102 | 46.8 |
| Si | 78 | 35.8 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

Con la finalidad de conocer si tiene la virtud de interactuar con sus colegas de trabajo, se aplicó el correspondiente cuestionario; y cuyos resultados son los siguientes:

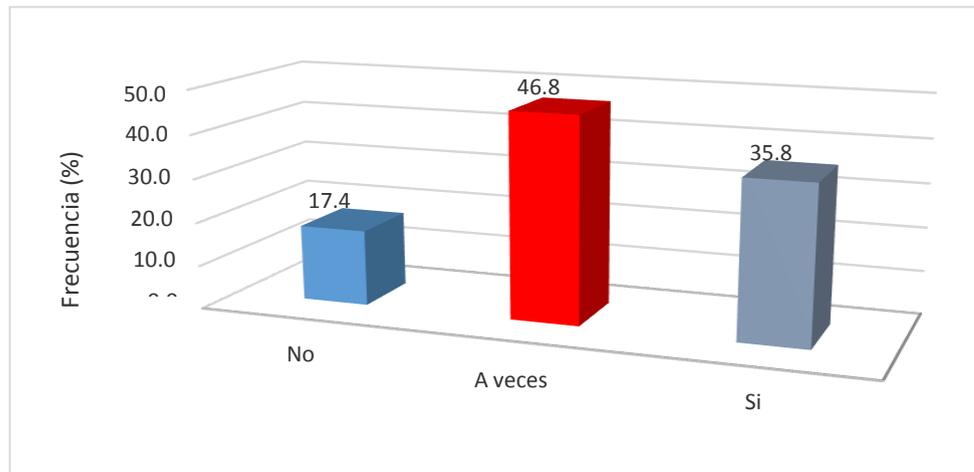
1. Un 17.4% de los encuestados manifestaron que **No** tienen la virtud de interactuar con sus colegas de trabajo.
2. Un 46,8% de los encuestados manifestaron que **A veces** tienen la virtud de interactuar con sus colegas de trabajo.
3. Un 35,8% de los encuestados opinan que **Si** tienen la virtud de

interactuar con sus colegas de trabajo.

Interpretación:

Los resultados que podemos apreciar tanto en la tabla 26, así como en la figura 28 nos muestran un nivel **moderado** de los trabajadores que tienen la virtud de interactuar con sus colegas de trabajo en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 28 ¿Usted tiene la virtud de interactuar con sus colegas de trabajo?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Siempre pone atención a la calidad de trabajo que realiza?

Tabla 27 ¿Siempre pone atención a la calidad de trabajo que realiza?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 25 | 11.5 |
| A veces | 105 | 48.2 |
| Si | 88 | 40.3 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

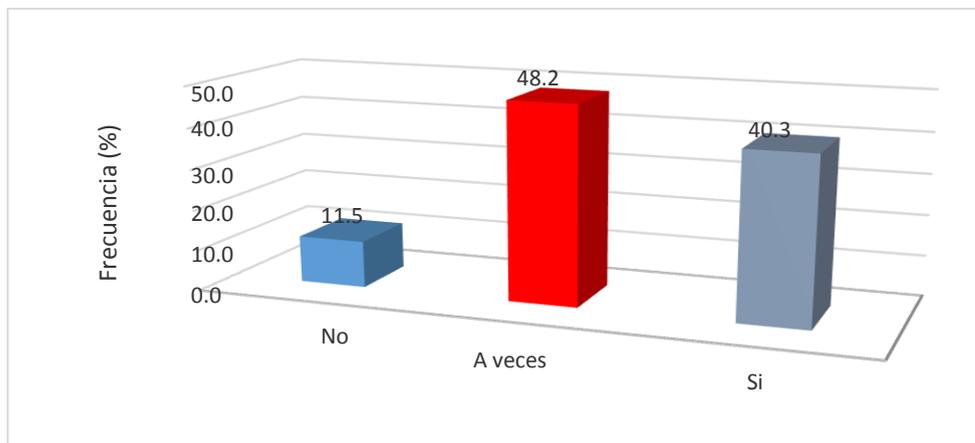
Con la finalidad de conocer si siempre pone atención a la calidad de trabajo que realiza, se aplicó el correspondiente cuestionario; y cuyos resultados son los siguientes:

1. Un 11,5% de los encuestados manifestaron que **No** siempre ponen atención a la calidad de trabajo que realiza.
2. Un 48,2% de los encuestados manifestaron que **A veces** ponen atención a la calidad de trabajo que realiza.
3. Un 40,3% de los encuestados opinan que **Si** siempre ponen atención a la calidad de trabajo que realiza.

Interpretación:

Los resultados que visualizamos en la tabla 27 y figura 29 nos muestran un nivel **moderado** de colaboradores que siempre pone atención a la calidad de trabajo que realiza en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 29 ¿Siempre pone atención a la calidad de trabajo que realiza?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Considera que su institución dispone incentivos para que usted desarrolle adecuadamente su servicio?

Tabla 28 ¿Considera que su institución dispone incentivos para que usted desarrolle adecuadamente su servicio?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 5 | 2.3 |
| A veces | 95 | 43.6 |
| Si | 118 | 54.1 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Interpretación:

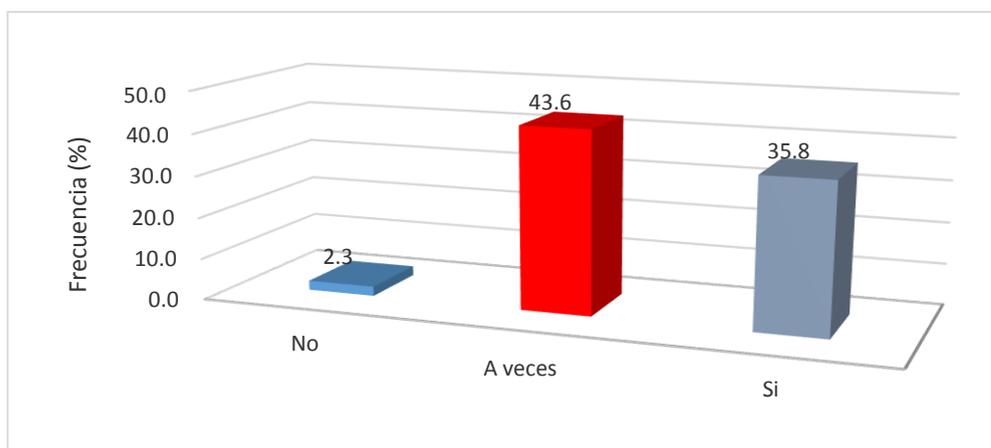
Con la finalidad de conocer si considera que su institución dispone incentivos para que usted desarrolle adecuadamente su servicio, se aplicó el correspondiente cuestionario; y cuyos resultados son los siguientes:

1. Un 2.3% de los encuestados manifestaron que **No** consideran que su institución dispone incentivos para que desarrollen adecuadamente su servicio.
2. Un 43.6% de los encuestados manifestaron que **A veces** consideran que su institución dispone incentivos para que desarrollen adecuadamente su servicio.
3. Un 54,1% de los encuestados opinan que **Si** consideran que su institución dispone incentivos para que desarrollen adecuadamente su servicio.

Análisis:

Los resultados de la tabla 28 y figura 30 nos muestran un nivel **aceptable** que considera que su institución dispone incentivos para que usted desarrolle adecuadamente su servicio en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 30 ¿Considera que su institución dispone incentivos para que usted desarrolle adecuadamente su servicio?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Usted recibe gratitud por la labor que cumple en su institución?

Tabla 29 ¿Usted recibe gratitud por la labor que cumple en su institución?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 76 | 34.9 |
| A veces | 95 | 43.5 |
| Si | 47 | 21.6 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

Con la finalidad de conocer si recibe gratitud por la labor que cumplen en su institución, se aplicó el correspondiente cuestionario; siendo el resultado los siguientes:

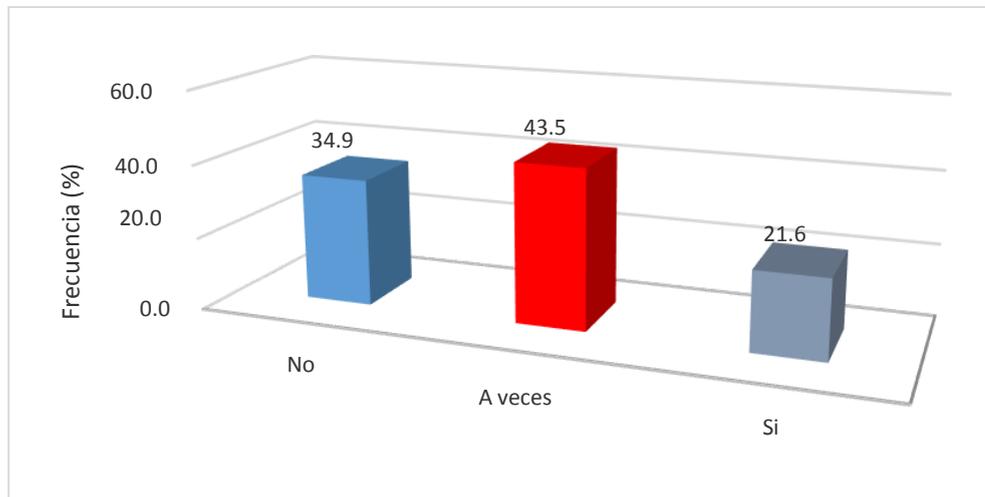
1. Un 34.9% de los encuestados manifestaron que **No** reciben gratitud por la labor que cumplen en su institución.

2. Un 43.5% de los encuestados manifestaron que **A veces** reciben gratitud por la labor que cumplen en su institución.
3. Un 21,6% de los encuestados opinan que **Si** reciben gratitud por la labor que cumplen en su institución.

Interpretación:

El resultado de la tabla 29 y figura 31 muestran un nivel **moderado** de trabajadores que recibe gratitud por la labor que cumple en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 31 ¿Usted recibe gratitud por la labor que cumple en su institución?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Usted es retribuido por la labor realizada en su institución?

Tabla 30 ¿Usted es retribuido por la labor realizado en su institución?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 44 | 20.2 |
| A veces | 65 | 29.8 |
| Si | 109 | 50.0 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

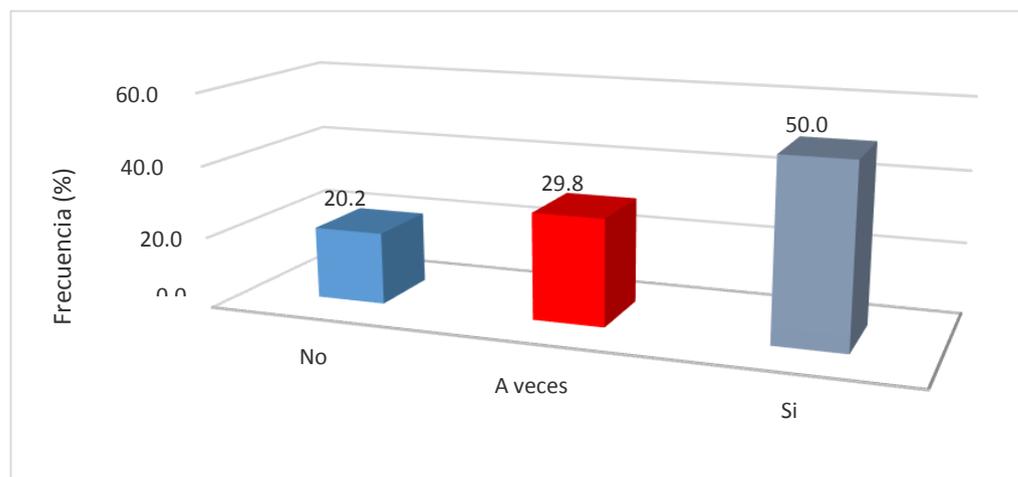
Con la finalidad de conocer si usted es retribuido por la labor realizada en su institución, se aplicó el correspondiente cuestionario; y cuyos resultados son los siguientes:

1. Un 20.2% de los encuestados manifestaron que **No** es retribuido por la labor realizado en su institución.
2. Un 29,8% de los encuestados manifestaron que **A veces** es retribuido por la labor realizada en su institución.
3. Un 50,0% de los encuestados opinan que **Si** es retribuido por la labor realizado en su institución.

Interpretación:

Los resultados que se pueden visualizar tanto en la tabla 30, así como en la figura 32 nos muestran un nivel **aceptable** de colaboradores que consideran ser retribuido por la labor realizado en el Gobierno Regional Pasco

Figura 32 ¿Usted es retribuido por la labor realizada en su institución?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Usted es instruido periódicamente por su institución?

Tabla 31 ¿Usted es instruido periódicamente por su institución?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|---------------|-----------------------|-----------------------|
| No | 68 | 31.2 |
| A veces | 76 | 34.9 |
| Si | 74 | 33.9 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

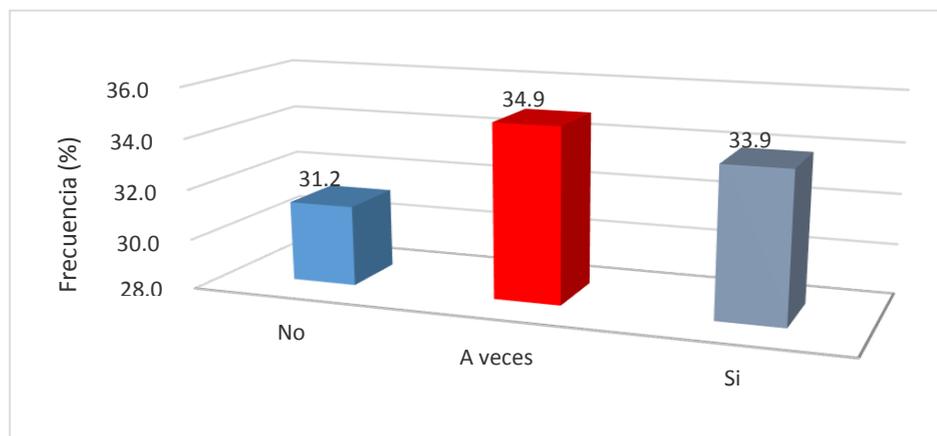
Con la finalidad de conocer si usted es instruido periódicamente por su institución, se aplicó el correspondiente cuestionario; y cuyos resultados son los siguientes:

1. Un 31.2% de los encuestados manifestaron que **No** es instruido periódicamente por su institución.
2. Un 34,9% de los encuestados manifestaron que **A veces** es instruido periódicamente por su institución.
3. Un 33,9% de los encuestados opinan que **Si** es instruido periódicamente por su institución.

Interpretación:

Los resultados que podemos apreciar en la tabla 31, así como también en la figura 31 nos muestran un nivel **moderado** de trabajadores que es instruido periódicamente por el Gobierno Regional Pasco.

Figura 33 ¿Usted es instruido periódicamente por su institución?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Tienes identificada tu productividad de la semana?

Tabla 32 ¿Tienes identificada tu productividad de la semana?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 13 | 6.0 |
| A veces | 85 | 39.0 |
| Si | 120 | 55.0 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

Con la finalidad de conocer si tienes identificada tu productividad de la semana, se aplicó el correspondiente cuestionario; y cuyos resultados son los siguientes:

1. Un 6.0% de los encuestados manifestaron que **No** tienen identificada su productividad de la semana.
2. Un 39,0% de los encuestados manifestaron que **A veces** tienen identificada

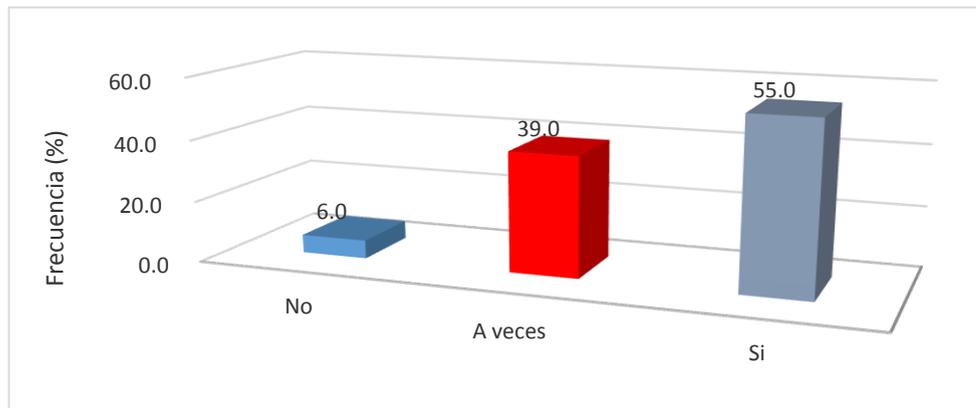
su productividad de la semana.

- Un 55,0% de los encuestados opinan que **Si** tienen identificada su productividad de la semana.

Interpretación:

Los resultados nos muestran un nivel **aceptable** que tienen identificada su productividad de la semana en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 34 ¿Tienes identificada tu productividad de la semana?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Durante la jornada laboral usted se encuentra agobiado?

Tabla 33 ¿Durante la jornada laboral usted se encuentra agobiado?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 48 | 22.0 |
| A veces | 91 | 41.8 |
| Si | 79 | 36.2 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

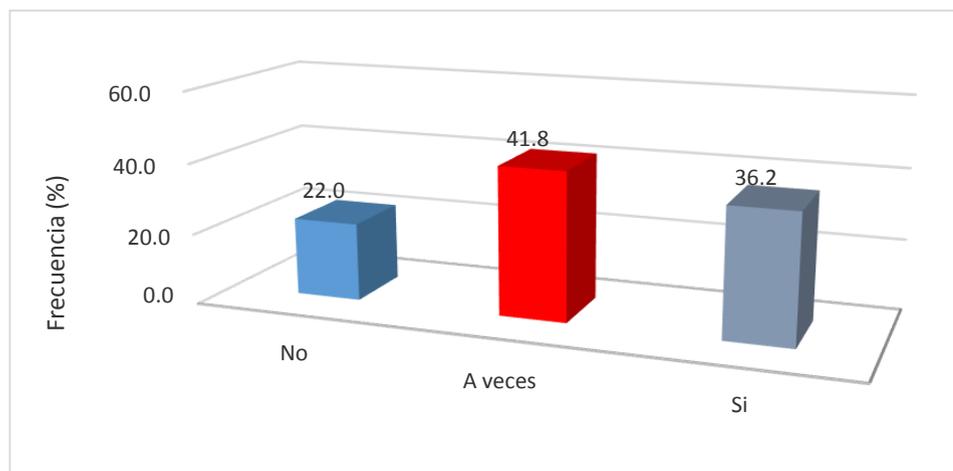
Con la finalidad de conocer que durante la jornada laboral usted se encuentra agobiado, se aplicó el correspondiente cuestionario; y cuyos resultados son los siguientes:

1. Un 22.0% de los encuestados manifestaron que **No** se encuentran agobiados durante la jornada laboral.
2. Un 41.8% de los encuestados manifestaron que **A veces** durante la jornada laboral se encuentran agobiados.
3. Un 36.2% de los encuestados opinan que **Si** durante la jornada laboral se encuentran agobiados.

Interpretación:

Los resultados que podemos visualizar en la tabla 33, como también en la figura 35 nos muestran un nivel **moderado** de trabajadores que durante la jornada laboral se encuentran agobiados en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 35 ¿Durante la jornada laboral usted se encuentra agobiado?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

A su opinión, ¿Desarrolla en su totalidad las funciones asignadas a su cargo?

Tabla 34 ¿Desarrolla en su totalidad las funciones asignadas asu cargo?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|---------------|-----------------------|-----------------------|
| No | 35 | 16.1 |
| A veces | 109 | 50.0 |
| Si | 74 | 33.9 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

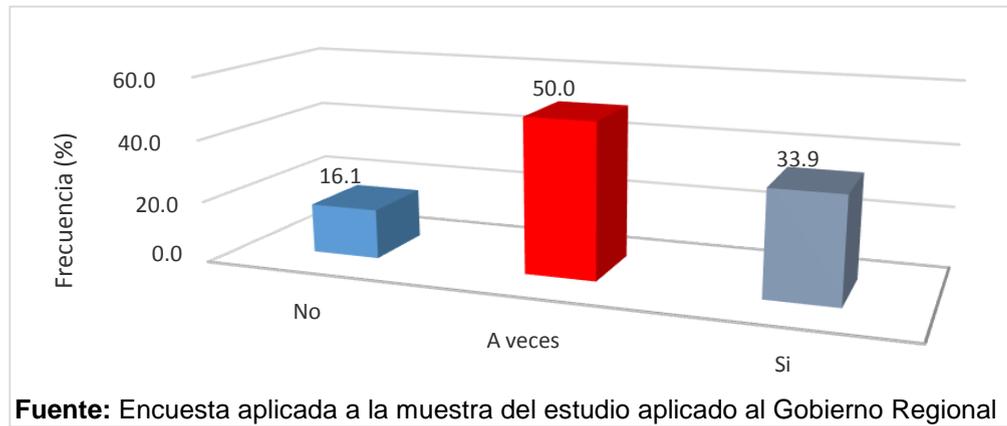
Con la finalidad de conocer si desarrolla en su totalidad las funciones asignadas a su cargo, se aplicó el correspondiente cuestionario; y cuyos resultados son los siguientes:

1. Un 16.1% de los encuestados manifestaron que **No** desarrollan en su totalidad las funciones asignadas a su cargo.
2. Un 50,0% de los encuestados manifestaron que **A veces** desarrollan en su totalidad las funciones asignadas a su cargo.
3. Un 33.9% de los encuestados opinan que **Si** desarrollan en su totalidad las funciones asignadas a su cargo.

Interpretación:

Los resultados que se presentan tanto en la tabla 34 así como también en la figura 36 nos muestran un nivel **moderado** de colaboradores que desarrollan en su totalidad las funciones asignadas a su cargo en el Gobierno Regional Pasco.

Figura 36 ¿Desarrolla en su totalidad las funciones asignadas a su cargo?



A su opinión, ¿Usted asiste puntualmente a su centro laboral?

Tabla 35 ¿Usted asiste puntualmente a su centro laboral?

| Escala | Frecuencia (f) | Porcentaje (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| No | 0 | 0.0 |
| A veces | 16 | 7.3 |
| Si | 202 | 92.7 |
| Total | 218 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio realizado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

Con la finalidad de conocer si usted asiste puntualmente a su centro laboral, se aplicó el correspondiente cuestionario; y cuyos resultados son los siguientes:

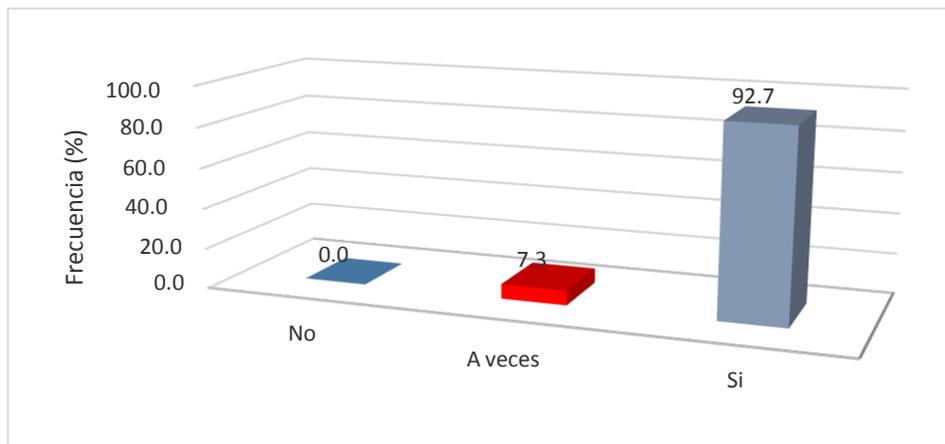
1. Un 0.0% de los encuestados manifestaron que **No** asiste puntualmente a su centro laboral.
2. Un 7.3% de los encuestados manifestaron que **A veces** usted asiste puntualmente a su centro laboral
3. Un 92.7% de los encuestados opinan que **Si** usted asiste puntualmente a

su centro laboral.

Interpretación:

El resultado de la tabla 35 y figura 37 muestran un nivel **aceptable** de trabajadores que asiste puntualmente a su centro laboral Gobierno Regional Pasco.

Figura 37 ¿Usted asiste puntualmente a su centro laboral?



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

4.3. Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Establecemos nuestras hipótesis de estudio:

H1: Existe una relación significativa entre la Modernización de la Gestión Pública con el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020

H0: No existe una relación significativa entre la Modernización de la Gestión Pública con el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

Establecemos Alfa o nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$ o 5%

Establecemos la Regla de decisión

a) Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H0)

b) Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0). y, se acepta(H_1)

Tabla 36 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis General

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 187,528 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 207,866 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 135,064 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 218 | | |

a. 1 casillas (11,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,85.

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

Como se observa en la tabla 36, el valor p ,000 es menor que el Nivel de Significancia (alfa) 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta nuestra hipótesis de estudio (H_1)

Los resultados conseguidos, nos permiten afirmar que: Existe una relación significativa entre la modernización de la gestión pública en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

Tabla 37 Nivel de Correlaciones Hipótesis General

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b |
|-------------------------|-------------------------|-------|--|---------------------------|
| Intervalo por intervalo | R de Pearson | ,789 | ,021 | 18,870 |
| Ordinal por ordinal | Correlación de Spearman | ,775 | ,025 | 18,046 |
| N de casos válidos | | 218 | | |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla 37, valores obtenidos de correlación ,789 (R de Pearson) y ,775 (Spearman), podemos deducir que:

Hay una correlación positiva alta entre la Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

Prueba de Hipótesis Específicas

Para todas las hipótesis específicas establecemos los siguientes valores:

Establecemos Alfa o nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$ o 5%

Establecemos la Regla de decisión

- a) Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)
- b) Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0). y, se acepta (H_1)

Prueba de Hipótesis Específica 1:

H_1 = El gobierno abierto se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

H_0 = El gobierno abierto no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

Tabla 38 Prueba de Chi Cuadrado para La Hipótesis Específica 1

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 408,681 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 348,129 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 204,070 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 218 | | |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

Como se observa en la tabla 38, el valor p ,000 es menor que el Nivel de Significancia (alfa) 0,05. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta nuestra hipótesis de estudio (H_1)

Por lo tanto, manifiesto que: El gobierno abierto se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

Tabla 39 Nivel de Correlaciones Hipótesis Especifica 1

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b |
|-------------------------|-------------------------|-------|--|---------------------------|
| Intervalo por intervalo | R de Pearson | ,970 | ,012 | 58,386 |
| Ordinal por ordinal | Correlación de Spearman | ,957 | ,017 | 48,682 |
| N de casos válidos | | 218 | | |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla 39, valores obtenidos de correlación ,970 (R de Pearson) y ,957 (Spearman), podemos deducir que:

Hay una correlación positiva muy alta entre el Gobierno Abierto y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

Prueba de Hipótesis Especifica 2

H_1 =La Meritocracia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020

H_0 = La Meritocracia no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

Tabla 40 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Especifica 2

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 292,565 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 246,622 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 167,891 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 218 | | |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco.

Análisis:

Como se puede observar en la tabla 40, el valor p ,000 es menor que el Nivel de Significancia (alfa) 0,05. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta nuestra hipótesis de estudio (H_1)

En base a ello, declaramos que: La meritocracia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

Tabla 41 Nivel de Correlaciones Hipótesis Especifica 2

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b |
|-------------------------|-------------------------|-------|--|---------------------------|
| Intervalo por intervalo | R de Pearson | ,880 | ,022 | 27,174 |
| Ordinal por ordinal | Correlación de Spearman | ,856 | ,028 | 24,380 |
| N de casos válidos | | 218 | | |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco.

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla 41, los valores obtenidos de correlación ,880 (R de Pearson) y ,856 (Spearman), podemos deducir que:

Hay una correlación positiva alta entre la Meritocracia y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

Prueba de Hipótesis Específica 3:

H1= La eficiencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020

Ho= La eficiencia no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

Tabla 42 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Específica 3

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 408,803 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 357,919 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 208,184 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 218 | | |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

Como se puede observar en la tabla 42, el valor p ,000 es menor que el Nivel de Significancia (alfa) 0,05. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta nuestra hipótesis de estudio (H1)

Por lo cual, manifestamos que: La eficiencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

Tabla 43 Nivel de Correlaciones Hipótesis Especifica 3

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b |
|-------------------------|-------------------------|-------|--|---------------------------|
| Intervalo por intervalo | R de Pearson | ,979 | ,022 | 27,174 |
| Ordinal por ordinal | Correlación de Spearman | ,977 | ,028 | 24,380 |
| N de casos válidos | | 218 | | |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco.

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla 43, los valores obtenidos de correlación ,979 (R de Pearson) y ,977 (Spearman), podemos deducir que:

Se evidencia que existe una correlación positiva muy alta entre la Meritocracia y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

Prueba de Hipótesis Especifica 4:

H1= El gobierno electrónico se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020

Ho= El gobierno electrónico no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

Tabla 44 Prueba de Chi Cuadrado para la Hipótesis Especifica 4

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------------------|-----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 210,940 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 195,918 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 126,761 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | | 218 | |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco

Análisis:

Como se puede observar en la tabla 44, el valor p ,000 es menor que el Nivel de Significancia (alfa) 0,05. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta nuestra hipótesis de estudio (H₁)

Por lo tanto, manifestamos que: el gobierno electrónico se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

Tabla 45 Nivel de Correlaciones Hipótesis Específica 4

| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b |
|-------------------------|-------------------------|-------|--|---------------------------|
| Intervalo por intervalo | R de Pearson | ,764 | ,033 | 17,419 |
| Ordinal por ordinal | Correlación de Spearman | ,764 | ,032 | 17,412 |
| N de casos válidos | | 218 | | |

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra del estudio aplicado al Gobierno Regional Pasco.

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla 45, los valores obtenidos de correlación ,764 (R de Pearson) y ,764 (Spearman), podemos manifestar:

Que se evidencia una correlación positiva alta entre el Gobierno Electrónico y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020.

4.4. Discusión de Resultados.

Nuestro objetivo general de la investigación fue: “Establecer la relación existente entre la modernización de la gestión pública con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco — 2020”, luego de realizar los respectivos análisis y prueba de hipótesis podemos manifestar que:

Conforme a los datos obtenidos con el estadístico de Prueba de chi-cuadrado los resultados nos indican que existe una relación positiva alta entre nuestras variables de estudio, los mismos que son ,789 (R de Pearson) y ,775 (Spearman), lo cual nos permite afirmar nuestra hipótesis de estudio:

Existe una relación significativa entre la modernización de la gestión pública en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco — 2020, es decir a una mejor y mayor implementación de la política nacional de modernización de la gestión pública, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Del mismo modo estos resultados guardan relación con los datos obtenidos por Espinoza (2021) quien 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.” (p. 87).

Del mismo modo en cuanto a nuestra hipótesis específica 1 El gobierno abierto se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco — 2020, los resultados encontrados confirman que la relación entre la dimensión gobierno abierto y la variable desempeño laboral, muestran una correlación de ,970 (R de Pearson) y ,957 (Spearman), los mismos que son los resultados más altos encontrados en nuestra prueba de hipótesis, lo que nos permite aseverar que a mayor gobierno abierto mejor desempeño laboral

Es necesario transparentar la gestión pública y la rendición de cuentas, garantizar el acceso a la información pública y fortalecer la interacción y colaboración con los diversos sectores de la sociedad para hacer más efectiva la provisión y la calidad de los servicios públicos, incorporando la participación ciudadana en todo el ciclo de políticas públicas. (Naser et al., 2017, p. 40)

Referente a nuestra hipótesis específica 2 La meritocracia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco — 2020, los resultados obtenidos confirman que la relación entre la dimensión

meritocracia y la variable desempeño laboral, muestran una correlación de ,880 (R de Pearson) y ,856 (Spearman), los mismos que muestran una relación alta, lo que nos permite aseverar que la meritocracia juega un papel importante para lograr un mejor desempeño laboral.

hipótesis específica 3 La eficiencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco — 2020, los resultados encontrados confirman que la relación entre la dimensión eficiencia y la variable desempeño laboral, muestran una correlación de ,979 (R de Pearson) y ,977 (Spearman), los mismos que son resultados altos encontrados en nuestra prueba de hipótesis, lo que nos permite aseverar que se viene trabajando con eficiencia la política de modernización de la gestión pública en el GOREPA..

En lo concerniente a nuestra hipótesis específica 4 El gobierno electrónico se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco — 2020, los resultados encontrados confirman que la relación entre la dimensión gobierno abierto y la variable desempeño laboral, muestran una correlación de ,764 (R de Pearson) y ,764 (Spearman), los mismos que son los resultados más bajos encontrados en nuestra prueba de hipótesis, por lo que recomendamos a quienes dirigen el GOREPA, poner mayor énfasis en este tema ya que como afirma Nasery Concha 2011 el gobierno electrónico “busca optimizar el uso de los recursos para el logro de los objetivos institucionales” (p. 5).

CONCLUSIONES

1. De los valores conseguidos mediante la prueba de Chi Cuadrado, la correlación ,789 (R de Pearson) y ,775 (Spearman), podemos deducir que: “Existe una correlación positiva alta entre la Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco — 2020”, el cual nos permite probar nuestra hipótesis general de estudio: Existe una relación significativa entre la modernización de la gestión pública con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020
2. Así mismo los valores obtenidos mediante la prueba de Chi Cuadrado, nos muestran que la correlación ,970 (R de Pearson) y ,957 (Spearman), podemos deducir que: “Existe una correlación positiva muy alta entre el Gobierno Abierto y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020”, el cual nos permite aseverar nuestra hipótesis general de estudio: Existe una relación significativa entre el gobierno abierto con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020
3. Del mismo modo, los valores obtenidos mediante la prueba de Chi Cuadrado, nos afirman que la correlación ,880 (R de Pearson) y ,856 (Spearman), por lo que podemos deducir que: “Existe una correlación positiva alta entre la Meritocracia y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020”, el cual nos permite confirmar nuestra hipótesis general de estudio: Existe una relación significativa entre la meritocracia con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020
4. También, los valores logrados mediante la prueba de Chi Cuadrado, nos aseveran que la correlación ,979 (R de Pearson) y ,977 (Spearman), por lo que podemos deducir que: “Existe una correlación positiva muy alta entre la Eficiencia y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020”, el

cual nos permite corroborar nuestra hipótesis general de estudio: Existe una relación significativa entre la eficiencia con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020

5. De los valores logrados mediante la prueba de Chi Cuadrado, nos manifiestan que la correlación ,764 (R de Pearson) y ,764 (Spearman), por lo que podemos concluir que: “Existe una correlación positiva alta entre el Gobierno Electrónico y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020”, el cual nos permite corroborar nuestra hipótesis general de estudio: Existe una relación significativa entre el gobierno electrónico con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos con la investigación se sugiere:

1. Al titular del pliego, funcionarios y servidores públicos se sugiere desarrollar capacitaciones y cursos de actualización sobre la Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral, teniendo como finalidad, crear incentivos para que las entidades del Estado perfeccionen asiduamente su funcionamiento e intervención (tanto de bienes, servicios y regulaciones) eficientemente, la misma que este orientada a resultados y asumiendo como prioridad a su población.
2. A los funcionarios y servidores públicos se sugiere practicar el gobierno abierto en su desempeño laboral, por ser un tipo de gobernanza que causa la transparencia y acceso a la información, así como la intervención ciudadana, la rendición de cuentas y probidad, buscando circunscribir las necesidades y expectativas de los pobladores en los procesos de toma de decisiones de la gestión pública
3. Al titular del pliego, funcionarios y servidores públicos se sugiere desarrollar capacitaciones, talleres en relación a la meritocracia en el desempeño laboral, por ser un sistema de administración en el que el poder lo ejercitan los individuos que están más capacitadas según sus méritos y no los recomendados.
4. Se sugiere desarrollar capacitaciones para establecer la asociación entre la eficiencia y el desempeño laboral con la finalidad de lograr las metas establecidas en sus diferentes instrumentos de gestión, con menor cantidad de recursos.
5. Al titular del pliego, funcionarios y servidores públicos se sugiere desarrollar capacitaciones de actualización acerca del Gobierno Electrónico en el Desempeño Laboral, ya que hoy en día la mayoría de las organizaciones apuntan hacia un gobierno digital, entendido como la modernización del Estado a través

de la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(2011) “La modernización de la gestión pública: los retos actuales”. Presentación presentada en el VI Seminario de Reforma del Estado “Gestión Pública para el buen gobierno: balance y perspectivas”. Pontificia Universidad Católica del Perú. Octubre del 2011.

Alles, M. A. (2008). Desempeño por competencias, evaluación 360°. México: Granica.

Alles, M. A. (2008). Selección por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Alza, Carlos (2014) “Reforma del Estado e inclusión social” [Comentarios en el Panel. En MUÑOZ, Ismael (editor). VII Seminario de Reforma del Estado. Inclusión social: Enfoques, políticas y gestión pública en el Perú. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, pp. 159-173.

Andrade, Ana (2015) Informe final de conclusiones y recomendaciones: Diseño del Sistema Administración de Modernización de la Gestión Pública en el Perú. [Informe del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo para la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros]. Lima.

Cancino, A. (2015). Selección de Personal y Desempeño Laboral. Ingenio Azucarero de la Costa Sur. México.: Facultad de Humanidades. Universidad Rafael Landiva.

Casma, C. (2015.). Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral. Universidad Nacional de Educación. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

Cevallos, Y. P. (2014). Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, Año 2013. Santa Elena, La libertad, Ecuador.

Charaja, F. (2011). El MAPIC en la Metodología de la Investigación. Puno:

Sagitario impresores.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. Santa fe: McGraw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Mc Graw Hill. Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. En I.

Chiavenato, Administración de recursos humanos (pág. 112). Santa fe: McGraw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. Santa fe:

Espinoza, David (2021) "Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018" [Tesis de Pregrado] Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Espinoza, J. (2010). Percepción de la satisfacción laboral de los trabajadores operativos de una empresa panificadora que posee incentivos nomonéticos. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Fajardo, C. (2005). Gestión, Entorno y Competitividad de las Organizaciones. Colombia: Vicerrectoría de investigación y transferencia. Universidad la Salle. Bogotá.

Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Sede Quetzaltenango.

Gamboa, Álvaro (2015) Los factores que influyen en el desempeño de los gobiernos regionales en la gestión de la inversión pública en el Perú: estudio comparado a partir de los casos del GR de La Libertad y del GR de Lima Provincias (2007-2012). [Tesis de licenciatura con mención en Ciencia Política]

García, A. P. (2014). Análisis de la Gestión del Recurso Humano por competencias y su Incidencia en el desempeño Laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. San Gabriel,

Tulcan, Ecuador.

García, C. G. (2018) El rol de la gestión del conocimiento en el proceso de modernización de la gestión pública peruana (2011-2016) [Tesis de Pregrado] Universidad Católica del Perú

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw-Hill.

Huerta, M. (2016) Capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016. Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Levitsky, S. (2012). Una paradoja peruana. La República.

MEF (2015) Plan de acción para la implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública en el Ministerio de Economía y Finanzas 2015-2016. Resolución Ministerial N° 006-2015-EF/41. Lima, 12 de junio.

Modernización de la Gestión Pública en <http://sqp.pcm.gob.pe/que-es-lamodernizacion-de-la-gestion-publica/>

Mondy, W., & Noe, R. (2005). Administración de recursos humanos. México Pearson educación.

Naser, A. Ramírez, A. Rosales, D. (2017) Desde el gobierno abierto al Estado abierto en América Latina y el Caribe, CEPAL.

Naser, A. y Concha, G. (2011). El gobierno electrónico en la gestión pública. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES)

Palella y Martins (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas: FEDUPEL

PCM. (2016) "Presentación del Sistema Nacional de Modernización de la Gestión Pública". Presentación presentada en el III Seminario Internacional de Modernización de la Gestión Pública: Rumbo hacia la buena gobernanza. Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros. Junio del 2016.

Zurita, M. R. (2011). Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño Laboral en la empresa Talleres Multimarca Moscoso de la ciudad de Ampato. Ampato.

ANEXOS



Instrumento de Recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
Facultad de Ciencias Empresariales Escuela de Administración



ENCUESTA

Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, para contestar la presente encuesta para la tesis: La Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020

Por favor no escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.

Marque con una "X" la alternativa de respuesta que usted considere es la más adecuada a su respuesta, según el número que aparece en la tabla siguiente:

| | | | | |
|----------------|---------------------|------------------|-----------------------|------------------|
| 1 NUNCA | 2 CASI NUNCA | 3 A VECES | 4 CASI SIEMPRE | 5 SIEMPRE |
|----------------|---------------------|------------------|-----------------------|------------------|

| N° | VARIABLE 1: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿En los seis últimos meses les brindaron capacitaciones acerca de la Modernización de la Gestión Pública? | | | | | |
| 2 | ¿El gobierno abierto es eficaz en su institución? | | | | | |
| 3 | ¿El servicio que brinda usted es de calidad? | | | | | |
| 4 | ¿La información que usted brinda es creíble? | | | | | |
| 5 | ¿La información brindada a la sociedad en el portal web es clara? | | | | | |
| 6 | ¿Hay una apropiada diligencia de la meritocracia en su institución? | | | | | |
| 7 | ¿Se considera usted idóneo para cumplir con sus funciones, como servidor público? | | | | | |
| 8 | ¿Evalúa periódicamente su labor que realiza? | | | | | |
| 9 | ¿Usted cumple con la permanencia en su centro de labores? | | | | | |
| 10 | ¿Cree que la eficiencia es buena en su institución? | | | | | |
| 11 | ¿Usted se adapta a la simplificación de trámites en su centro de labores? | | | | | |
| 12 | ¿Usted se compromete con los planes para la mejora continua de su organización? | | | | | |
| 13 | ¿Usted es austero en el uso de los materiales de escritorio del sector donde labora? | | | | | |
| 14 | ¿Piensa que el gobierno electrónico es eficaz? | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 15 | ¿Cuenta con la habilidad en el manejo de la tecnología de la información? | | | | | |
| 16 | ¿El SIGGEDO es una herramienta importante para el desarrollo de sus funciones? | | | | | |
| 17 | ¿El internet, es estable para el cumplimiento de sus funciones, en su centro de labores? | | | | | |
| VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | |
| 18 | ¿Piensan en el desempeño laboral en su institución? | | | | | |
| 19 | ¿Existe compromiso en su institución? | | | | | |
| 20 | ¿Tus acciones son determinantes en la labor que cumples? | | | | | |
| 21 | ¿Usted practica el trabajo en equipo en su institución? | | | | | |
| 22 | ¿Usted es capaz de liderar en las actividades de su institución? | | | | | |
| 23 | ¿se cumple con efectividad en cuanto a su desempeño laboral? | | | | | |
| 24 | ¿Usted se encuentra operativo en el desempeño de sus funciones? | | | | | |
| 25 | ¿Usted tiene la virtud de interactuar con sus colegas de trabajo? | | | | | |
| 26 | ¿Siempre pone atención a la calidad de trabajo que realiza? | | | | | |
| 27 | ¿Considera que su institución dispone incentivos para que usted desarrolle adecuadamente su servicio? | | | | | |
| 28 | ¿Usted recibe gratitud por la labor que cumple en su institución? | | | | | |
| 29 | ¿Usted es retribuido por la labor realizada en su institución? | | | | | |
| 30 | ¿Usted es instruido periódicamente por su institución? | | | | | |
| 31 | ¿Tienes identificada tu productividad de la semana? | | | | | |
| 32 | ¿Durante la jornada laboral usted se encuentra agobiado? | | | | | |
| 33 | ¿Desarrolla en su totalidad las funciones asignadas a su cargo? | | | | | |
| 34 | ¿Usted asiste puntualmente a su centro laboral? | | | | | |

Anexo B: Procedimiento de validación y confiabilidad

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.....

Título: La Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente | | | | Regular | | | | Bueno | | | | Muy bueno | | | | Excelente | | | |
|-----------------|---|------------|----|----|----|---------|----|----|----|---------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 0 - 20 | | | | 21 - 40 | | | | 41 - 60 | | | | 61 - 80 | | | | 81 - 100 | | | |
| | | 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 mencionado en 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 modernización de la gestión pública y desempeño laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. CONSISTENCIA | Basados en aspectos teóricos científicos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. COHERENCIA | Entre los indicadores y las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. METODOLOGIA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

| | | | |
|----------------------|-------------------|--------------------------|--------------------|
| | | | |
| Lugar y fecha | DNI Numero | Firma del experto | Teléfono N° |

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:

**LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL
EN EL GOBIERNO REGIONAL PASCO - 2020**

INVESTIGADOR:

Giovanna Gladys SOLANO RAPRI

| ESCALA DE VALORACIÓN | 0=Deficiente 1=Regular 2=Buena | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|------------------|-----------------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|--|
| | ASPECTOS | INDICADORES | PREGUNTAS/ITEMS | | | | | | | | | |
| 1 | | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1.CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | 2 | | | | | | | | | | |
| 2.OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables | | 2 | | | | | | | | | |
| 3.ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología | | | 1 | | | | | | | | |
| 4.ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | 2 | | | | | | | |
| 5.SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | 2 | | | | | | |
| 6.INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias | | | | | | 2 | | | | | |
| 7.CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico científicos | | | | | | | 2 | | | | |
| 8.COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones | | | | | | | | 2 | | | |
| 9.METODOLOGIA | La estrategia responde al propósito del diagnostico | | | | | | | | | 2 | | |
| 10. OPORTUNIDAD | El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado | | | | | | | | | | 2 | |
| TOTALES PARCIALES | | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| TOTAL | | Muy Bueno | | | | | | | 19 | | | |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR:

Livia Elisama Marcelo Matías

TITULO PROFESIONAL/ GRADO ACADEMICO Y/O SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN:

Estudios de posgrado:

Maestro en Ciencias de la Administración Mención: Gestión Pública y Desarrollo

Local

CARGO U OCUPACIÓN:

Consultor en Gestión Pública.

Pasco, 10 de abril del 2023



Mg. Livia Elisama Marcelo Matías
DNI 04073758

Puntaje total = 19/20

| | | | | |
|-----------------|----|---|----|----------------|
| LEYENDA: | 00 | - | 05 | DEFICIENTE () |
| | 06 | - | 10 | REGULAR () |
| | 11 | - | 15 | BUENO () |
| | 16 | - | 20 | MUY BUENO (x) |

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL
 EN EL GOBIERNO REGIONAL PASCO - 2020

INVESTIGADOR:

Giovanna Gladys SOLANO RAPRI

| ESCALA DE VALORACIÓN | 0=Deficiente 1=Regular 2=Buena | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|------------------|---|---|---|---|---|---|-----------|---|----|--|
| ASPECTOS | INDICADORES | PREGUNTAS/ITEMS | | | | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | 2 | | | | | | | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables | | 2 | | | | | | | | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología | | | 2 | | | | | | | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | 2 | | | | | | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | 2 | | | | | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias | | | | | | 1 | | | | | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico científicos | | | | | | | 2 | | | | |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones | | | | | | | | 1 | | | |
| 9. METODOLOGIA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | 2 | | |
| 10. OPORTUNIDAD | El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado | | | | | | | | | | 2 | |
| TOTALES PARCIALES | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| TOTAL | | Muy Bueno | | | | | | | 18 | | | |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR:

Mg. Noemi Soledad ORIHUELA ORBEZO

TÍTULO PROFESIONAL/ GRADO ACADÉMICO Y/O SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN:

Estudios de posgrado:

Maestro en Ciencias Contables Mención: Auditoría Integral

CARGO U OCUPACIÓN:

INDEPENDIENTE - ESTUDIO CONTABLE

Pasco, 10 de abril del 2023



Mg. Noemi Soledad ORIHUELA ORBEZO
DNI 42307606

Puntaje total = 18/20

| | | | | |
|-----------------|----|---|----|----------------|
| LEYENDA: | 00 | - | 05 | DEFICIENTE () |
| | 06 | - | 10 | REGULAR () |
| | 11 | - | 15 | BUENO () |
| | 16 | - | 20 | MUY BUENO (x) |

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL
 EN EL GOBIERNO REGIONAL PASCO - 2020

INVESTIGADOR:

Giovanna Gladys SOLANO RAPRI

| ESCALA DE VALORACIÓN | 0=Deficiente 1=Regular 2=Buena | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|------------------|---|---|---|---|---|---|-----------|---|----|--|
| ASPECTOS | INDICADORES | PREGUNTAS/ITEMS | | | | | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1. CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | 2 | | | | | | | | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en conductas observables | | 2 | | | | | | | | | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología | | | 2 | | | | | | | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica. | | | | 2 | | | | | | | |
| 5. SUFICIENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | 2 | | | | | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias | | | | | | 2 | | | | | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teórico científicos | | | | | | | 2 | | | | |
| 8. COHERENCIA | Entre los índices, indicadores y las dimensiones | | | | | | | | 1 | | | |
| 9. METODOLOGIA | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | 2 | | |
| 10. OPORTUNIDAD | El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado | | | | | | | | | | 2 | |
| TOTALES PARCIALES | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | |
| TOTAL | | Muy Bueno | | | | | | | 19 | | | |

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR:

Dr. Sanyorei PORRAS COSME

TÍTULO PROFESIONAL/ GRADO ACADÉMICO Y/O SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN:

Estudios de posgrado:

Maestro en Docencia Universitaria - Universidad Nacional Federico Villarreal

Doctor en Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Federico Villarreal

CARGO U OCUPACIÓN:

Docente ASOCIADA de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Validadora de parte metodológica.

Pasco, 10 de abril del 2023

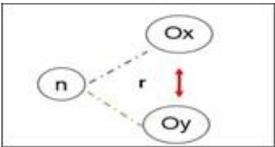

Dr. Sanyorei PORRAS COSME
DNI 40144077

Puntaje total = 19/20

| | | | | |
|-----------------|----|---|----|----------------|
| LEYENDA: | 00 | - | 05 | DEFICIENTE () |
| | 06 | - | 10 | REGULAR () |
| | 11 | - | 15 | BUENO () |
| | 16 | - | 20 | MUY BUENO (x) |

Anexo C: Matriz de Consistencia

Título: La Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020

| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|---|--|---|--|--|
| ¿De qué manera influye la modernización de la gestión pública en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020? | Establecer la relación existente entre la modernización de la gestión pública en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020 | Existe una relación significativa entre la modernización de la gestión pública en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020 | <p>Variable Independiente:</p> <p>Modernización de la Gestión Pública</p> | <p>Diseño de Investigación</p> <p>No experimental - correlacional.</p> <p>Población</p> <p>Servidores públicos del Gobierno Regional Pasco</p> <p>Muestra</p> <p>218 colaboradores</p> <p>Diseño de la Investigación</p>  |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECIFICAS | Dimensiones: | |
| ¿Cómo influye el gobierno abierto en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020? | Diagnosticar la relación del gobierno abierto con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020 | El gobierno abierto se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020 | <ul style="list-style-type: none"> • Gobierno Abierto • Meritocracia • Eficiencia • Gobierno Electrónico | |
| ¿De qué manera influye la meritocracia en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020? | Diagnosticar la relación entre la meritocracia con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020 | La meritocracia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020. | <p>Variable Independiente:</p> <p>Desempeño Laboral</p> | |
| ¿Cómo influye la eficiencia en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020? | Conocer la relación entre la eficiencia con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020 | La eficiencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco — 2020. | Dimensiones: | |
| ¿De qué manera influye el gobierno electrónico en el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020? | Establecer el nivel de relación entre el gobierno electrónico con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco - 2020 | El gobierno electrónico se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Pasco – 2020. | <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Efectividad • Incentivos • Productividad | |
| | | | | |