

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Modernización de la gestión pública y su impacto en el desempeño
laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local

Autor:

Bach. Lisbeth SALCEDO HUANUQUEÑO

Asesor:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA

Cerro de Pasco – Perú - 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Modernización de la gestión pública y su impacto en el desempeño
laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
PRESIDENTE

Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY
MIEMBRO

Dr. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 052-2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Lisbeth SALCEDO HUANOQUEÑO

Escuela de Posgrado:
**MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN, CON
MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
**“MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO 2023”**

ASESOR (A): Dr. Edgar CONDOR CAPCHA

Índice de Similitud:
27%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 09 de mayo del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON
DIEGO Jheysen Luis FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.05.2025 08:26:08 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este
minuto extraordinario de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas y entidades que hicieron posible la realización de esta investigación. En primer lugar, al GOREPA por su colaboración y por brindarme acceso a los datos necesarios para el desarrollo de este estudio.

Agradezco también a mi familia por su apoyo incondicional y comprensión durante todo el proceso de investigación. A mis amigos y colegas, quienes me proporcionaron valiosas sugerencias y consejos que enriquecieron este trabajo.

Un especial agradecimiento a mi asesor de tesis, cuyo conocimiento, orientación y paciencia fueron fundamentales para la culminación exitosa de esta investigación. Su experiencia y dedicación fueron una fuente constante de inspiración.

Finalmente, agradezco a todas las personas que de alguna manera contribuyeron con sus conocimientos y tiempo, permitiendo que este trabajo sea posible.

RESUMEN

La investigación "Modernización de la Gestión Pública y su Impacto en el Desempeño Laboral del Personal del Gobierno Regional de Pasco, 2023" analiza cómo la incorporación de tecnologías, la simplificación de procedimientos y cambios organizativos mejoran la eficiencia operativa y el desempeño del personal. Utilizando un enfoque cuantitativo mediante encuestas y análisis estadísticos, se identificaron avances significativos en la productividad y satisfacción laboral del personal, impulsados por procesos más transparentes y eficientes. Sin embargo, también se detectó cierta resistencia al cambio, especialmente en trabajadores con mayor antigüedad, lo que evidenció la necesidad de gestionar adecuadamente la transición hacia un entorno más moderno.

El estudio concluye que la modernización de la gestión pública es clave para alcanzar una mayor eficiencia, pero advierte que su sostenibilidad requiere capacitación continua, incentivos que refuercen la motivación y una sólida gestión del cambio organizacional. Además, se recomienda la implementación de sistemas de monitoreo para evaluar el impacto de los cambios y asegurar la alineación del personal con los objetivos institucionales, minimizando así las barreras culturales y mejorando el compromiso del equipo en el largo plazo.

Palabras claves: Modernización de la Gestión Pública y Desempeño Laboral

ABSTRACT

The research "Modernization of Public Management and its Impact on the Job Performance of the Personnel at the Regional Government of Pasco, 2023" analyzes how the adoption of technologies, simplification of procedures, and organizational changes enhance operational efficiency and employee performance. Using a quantitative approach through surveys and statistical analysis, the study identified significant improvements in productivity and job satisfaction driven by more transparent and efficient processes. However, resistance to change, particularly among older employees, was also detected, highlighting the need for effective management of the transition toward a modern work environment.

The study concludes that public management modernization is essential to achieve greater efficiency, but its sustainability depends on continuous training, incentives to boost motivation, and robust change management strategies. Additionally, it recommends implementing monitoring systems to assess the impact of changes and ensure alignment between staff and institutional objectives, thereby minimizing cultural barriers and strengthening long-term team commitment.

Keywords: Modernization of Public Management, Job Performance.

INTRODUCCIÓN

La modernización de la gestión pública se ha convertido en una prioridad para los gobiernos alrededor del mundo, buscando mejorar la eficiencia operativa, transparencia y calidad en la prestación de servicios. En este contexto, la modernización no se limita a la incorporación de tecnologías, sino que implica una reingeniería de procesos administrativos, el fortalecimiento de capacidades institucionales y un cambio cultural hacia la gestión orientada a resultados. Estas transformaciones buscan no solo aumentar la eficiencia en el uso de recursos públicos, sino también mejorar el desempeño laboral del personal que participa en la ejecución de las políticas públicas.

En el caso del Gobierno Regional de Pasco, los esfuerzos de modernización se enfrentan al desafío de generar un impacto positivo en el desempeño del personal, mejorando la productividad y fomentando la satisfacción laboral, a la vez que se gestionan las resistencias al cambio. A medida que se implementan nuevas tecnologías y se simplifican procedimientos, es fundamental garantizar que los trabajadores se alineen con los objetivos institucionales, manteniendo altos niveles de motivación y compromiso. Sin embargo, la falta de adaptación cultural y la resistencia de algunos sectores del personal pueden obstaculizar la transición hacia un entorno más moderno y eficiente.

Este estudio tiene como objetivo evaluar el impacto de la modernización en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco, identificando las áreas de mejora y las barreras que dificultan la implementación efectiva de los cambios. Además, se busca proporcionar recomendaciones que promuevan una gestión del cambio adecuada y sostenible, asegurando que la modernización contribuya al logro de los objetivos institucionales en el largo plazo con problemáticas similares.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	8
1.3. Formulación del problema.	9
1.3.1. Problema general.....	9
1.3.2. Problemas específicos	9
1.4. Formulación de Objetivos.....	10
1.4.1. Objetivo general	10
1.4.2. Objetivos específicos	10
1.5. Justificación de la investigación	10
1.6. Limitaciones de la Investigación.....	13

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	14
2.2.1. Antecedentes internacionales	14
2.2.2. Antecedente nacional	17
2.2.3. Antecedente local	21

2.2.	Bases teóricas - científicas	22
2.2.1.	Gestión Pública	22
2.2.2.	Desempeño Laboral	36
2.3.	Definición de términos básicos	42
2.4.	Formulación de hipótesis	44
2.4.1.	Hipótesis general	44
2.4.2.	Hipótesis específica.....	44
2.5.	Identificación de variables	45
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	46

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	47
3.2.	Nivel de la investigación.....	47
3.3.	Método de investigación	47
3.4.	Diseño de investigación	48
3.5.	Población y muestra	48
3.5.1.	Población.....	48
3.5.2.	Muestra.....	48
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
3.6.1.	Instrumentos	49
3.6.2.	Técnicas de Recolección de Datos	49
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	50
3.7.1.	Instrumentos	50
3.7.2.	Técnicas de Recolección de Datos	50
3.7.3.	Confiabilidad de los Datos	50

3.8. Técnicas de procedimiento y análisis de datos	51
3.9. Tratamiento estadístico	51
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica	51

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	53
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	54
4.3. Prueba de hipótesis.....	89
4.3.1. Hipótesis general	90
4.3.2. Hipótesis específicas a)	91
4.3.3. Hipótesis específicas b).....	92
4.3.4. Hipótesis específicas b).....	93
4.4. Discusión de resultados.....	94

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: La modernización ha mejorado la eficiencia de los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Pasco.....	54
Tabla 2: La tecnología implementada ha facilitado mi trabajo diario.....	55
Tabla 3: La modernización ha contribuido a reducir el tiempo necesario para completar las tareas habituales.	57
Tabla 4: Los cambios realizados han mejorado la transparencia en la gestión.	58
Tabla 5: La formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada.	60
Tabla 6: Los cambios en la gestión pública han sido bien comunicados a todos los empleados.....	61
Tabla 7: La modernización ha reducido los tiempos de respuesta en los servicios que ofrecemos.	63
Tabla 8: Los recursos asignados para la modernización han sido suficientes.....	64
Tabla 9: La modernización ha fomentado una cultura de innovación dentro del Gobierno Regional de Pasco.	66
Tabla 10: La participación del personal en el proceso de modernización ha sido activamente solicitada y valorada.....	67
Tabla 11: La modernización ha mejorado mi percepción del Gobierno Regional de Pasco como empleador.....	69
Tabla 12: Esta dispuesto usted a adaptarse a futuros cambios en la gestión pública	71
Tabla 13: Recomendaría trabajar en el Gobierno Regional de Pasco a otras personas debido a su proceso de modernización.....	72
Tabla 14: Mi productividad ha aumentado como resultado de la modernización.....	74
Tabla 15: La calidad de mi trabajo ha mejorado debido a las nuevas herramientas y	

procesos	76
Tabla 16: Me siento más motivado en mi trabajo desde la implementación de los cambios.....	77
Tabla 17: Los nuevos sistemas facilitan una mejor colaboración entre las áreas de trabajo	79
Tabla 18: He notado una mejora en la comunicación interna desde la modernización	80
Tabla 19: Considera usted que la modernización ha impactado positivamente en mi satisfacción laboral positivamente en mi satisfacción laboral.....	82
Tabla 20: La modernización ha hecho que mi puesto de trabajo sea más seguro	83
Tabla 21: Me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen con la modernización	85
Tabla 22: La modernización ha mejorado mi equilibrio entre la vida laboral y personal	86
Tabla 23: la modernización ha contribuido a reducir el estrés en el ambiente laboral .	88
Tabla 24: Escala de correlación de Karl Pearson	89
Tabla 25: Nivel de correlación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral	91
Tabla 26: Nivel de correlación entre el plan estratégico y operativo desempeño laboral	92
Tabla 27: Nivel de correlación entre la gestión por procesos, simplificación administrativa y el desempeño laboral	93
Tabla 28: Nivel de correlación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral.....	94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: La modernización ha mejorado la eficiencia de los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Pasco.....	55
Figura 2: La tecnología implementada ha facilitado mi trabajo diario	56
Figura 3: La modernización ha contribuido a reducir el tiempo necesario para completar las tareas habituales	58
Figura 4: Los cambios realizados han mejorado la transparencia en la gestión	59
Figura 5: La formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada	61
Figura 6: La formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada	62
Figura 7: La modernización ha reducido los tiempos de respuesta en los servicios que ofrecemos	64
Figura 8: Los recursos asignados para la modernización han sido suficientes	65
Figura 9: La modernización ha fomentado una cultura de innovación dentro del Gobierno Regional de Pasco	67
Figura 10: La participación del personal en el proceso de modernización ha sido activamente solicitada y valorada.....	69
Figura 11: La modernización ha mejorado mi percepción del Gobierno Regional de Pasco como empleador	70
Figura 12: Está dispuesto usted a adaptarse a futuros cambios en la gestión pública ..	72
Figura 13: Recomendaría trabajar en el Gobierno Regional de Pasco a otras personas debido a su proceso de modernización.....	74
Figura 14: Mi productividad ha aumentado como resultado de la modernización	75
Figura 15: La calidad de mi trabajo ha mejorado debido a las nuevas herramientas y	

procesos	77
Figura 16: Me siento más motivado en mi trabajo desde la implementación de los cambios.....	78
Figura 17: Los nuevos sistemas facilitan una mejor colaboración entre las áreas de trabajo	80
Figura 18: Me siento más motivado en mi trabajo desde la implementación de los cambios.....	81
Figura 19: considera usted que la modernización ha impactado positivamente en mi satisfacción laboral	83
Figura 20: La modernización ha hecho que mi puesto de trabajo sea más seguro	84
Figura 21: Me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen con la modernización.	86
Figura 22: La modernización ha mejorado mi equilibrio entre la vida laboral y personal.....	87
Figura 23: La modernización ha contribuido a reducir el estrés en el ambiente laboral.	89

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

A Nivel Internacional

En un mundo cada vez más interconectado y con crecientes demandas de eficiencia y transparencia, la modernización de la gestión pública se ha convertido en un tema crucial para los gobiernos regionales a nivel internacional. Sin embargo, la comprensión del impacto de estas iniciativas en el desempeño laboral del personal del gobierno regional es un área que requiere una investigación más profunda. A pesar de los esfuerzos realizados para implementar prácticas de gestión más eficientes, aún persisten desafíos en cuanto a cómo estas reformas afectan la productividad, la motivación y la satisfacción laboral de los empleados del gobierno regional.

La modernización de la gestión pública es un fenómeno global que busca mejorar la eficiencia, la transparencia y la capacidad de respuesta de las instituciones gubernamentales a las necesidades de la sociedad. Sin embargo, esta transformación no ocurre en un vacío, sino que impacta

directamente en el funcionamiento interno de las organizaciones, especialmente en el desempeño laboral del personal del gobierno regional.

El personal del gobierno regional juega un papel crucial en la implementación y ejecución de políticas públicas, así como en la prestación de servicios esenciales a la población. Por lo tanto, entender cómo la modernización de la gestión pública afecta su desempeño laboral es esencial para garantizar el éxito de estas iniciativas y el cumplimiento de los objetivos gubernamentales.

Dimensiones del Problema:

Cambios Estructurales y Organizacionales: La modernización de la gestión pública a menudo implica cambios en las estructuras organizativas, la redefinición de roles y responsabilidades, y la implementación de nuevas tecnologías. Estos cambios pueden afectar la dinámica laboral, la carga de trabajo y la percepción del personal sobre su entorno laboral.

Impacto en la Motivación y Satisfacción Laboral: La introducción de prácticas de gestión más eficientes y la utilización de herramientas tecnológicas pueden tener un impacto significativo en la motivación y la satisfacción laboral del personal del gobierno regional. Sin embargo, estos efectos pueden variar según la percepción y la adaptación individual de los empleados.

Capacidad de Adaptación y Resiliencia Organizacional: La modernización de la gestión pública a menudo requiere que el personal se adapte a nuevos procesos, tecnologías y formas de trabajo. La capacidad de adaptación y la resiliencia organizacional son fundamentales para garantizar una transición suave y minimizar posibles impactos negativos en el desempeño laboral.

Contexto Cultural y Político: Los efectos de la modernización pueden variar según el contexto cultural y político en el que se implementen las reformas. Las diferencias en las prácticas de gestión, las normas laborales y las expectativas culturales pueden influir en la forma en que el personal del gobierno regional percibe y responde a los cambios.

Importancia y Relevancia del Problema:

Comprender cómo la modernización de la gestión pública afecta el desempeño laboral del personal del gobierno regional es crucial por varias razones:

- Impacto en la eficacia y eficiencia de la gestión pública.
- Mejora del bienestar y la satisfacción de los empleados del gobierno regional.
- Optimización de los recursos humanos y maximización del rendimiento organizacional.
- Identificación de prácticas y políticas efectivas para promover una modernización exitosa.
- Adaptación a un entorno global en constante cambio y transformación.

El planteamiento del problema busca profundizar en la comprensión de cómo la modernización de la gestión pública impacta en el desempeño laboral del personal del gobierno regional a nivel internacional, abordando las siguientes dimensiones: Cambios Organizacionales y Tecnológicos: ¿Cómo afectan los cambios en las estructuras organizativas y la introducción de nuevas tecnologías al entorno laboral y las condiciones de trabajo del personal del gobierno regional?

Motivación y Satisfacción Laboral: ¿Cuál es el impacto de la modernización en la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados del gobierno regional?

Carga de Trabajo y Autonomía Laboral: ¿Cómo influyen los cambios en la gestión pública en la percepción del personal sobre su carga de trabajo, su autonomía laboral y su capacidad para realizar sus funciones de manera efectiva y eficiente? Factores Contextuales y Culturales: ¿Cuáles son los factores contextuales y culturales que pueden modular la relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal del gobierno regional en diferentes países y regiones del mundo?

A Nivel Nacional

La gestión pública en el Perú ha experimentado diversas transformaciones en las últimas décadas, especialmente con la implementación de políticas de modernización orientadas a mejorar la eficiencia, transparencia y calidad de los servicios gubernamentales. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, persisten desafíos significativos en cuanto al desempeño laboral del personal del Gobierno Regional.

Necesidad de Modernización:

Existe una necesidad urgente de modernizar la gestión pública para adaptarse a un entorno globalizado y tecnológicamente avanzado. Esta modernización incluye la implementación de nuevas tecnologías, procesos y prácticas de gestión que permitan una administración más eficiente y ágil.

Impacto en el Desempeño Laboral:

El desempeño laboral del personal del Gobierno Regional es crucial para el éxito de las políticas y programas gubernamentales. Sin embargo, se observa

una brecha entre las expectativas de desempeño y la realidad operativa. Factores como la falta de capacitación, motivación, incentivos adecuados y un entorno laboral favorable pueden influir en el desempeño del personal.

Falta de Investigación Empírica:

A pesar de la importancia de este tema, existe una escasez de investigaciones empíricas que analicen en profundidad la relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional en el contexto peruano. Esta brecha en la literatura académica dificulta la comprensión y formulación de estrategias efectivas de mejora.

El planteamiento del problema se origina en la compleja intersección entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal en los Gobiernos Regionales del Perú, una temática de alta relevancia para el desarrollo socioeconómico y la calidad de vida de la población. Aunque las iniciativas de modernización han sido promovidas como mecanismos para mejorar la eficiencia, transparencia y efectividad del sector público, la efectividad de estas reformas en el contexto regional sigue siendo objeto de debate. Esta investigación surge en respuesta a la evidente necesidad de comprender cómo estas reformas afectan la vida cotidiana y la productividad del personal regional, cuyo trabajo es fundamental para la implementación de políticas y la prestación de servicios públicos de calidad. La falta de estudios exhaustivos que aborden esta relación de manera holística y contextualizada representa una brecha significativa en la literatura académica y limita nuestra capacidad para diseñar políticas y estrategias que maximicen los beneficios de la modernización y promuevan un desempeño laboral óptimo en los Gobiernos

Regionales del Perú. Por lo tanto, esta investigación se propone llenar este vacío mediante un enfoque multidisciplinario y exhaustivo que integre perspectivas teóricas, metodológicas y empíricas, con el objetivo de proporcionar una comprensión más profunda de los mecanismos y factores que influyen en la relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal regional. Los resultados de este estudio no solo serán relevantes para la comunidad académica, sino que también tendrán importantes implicaciones prácticas para los responsables de la formulación de políticas, los administradores públicos y otros actores interesados en promover un gobierno regional más eficiente, transparente y orientado al servicio en el Perú.

A Nivel Local

El planteamiento del problema surge en un contexto crucial para la administración pública regional en Pasco, donde la modernización de la gestión pública se presenta como un elemento fundamental para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios gubernamentales. En este sentido, la implementación de medidas de modernización administrativa ha sido promovida como un medio para agilizar los procesos, aumentar la transparencia y fortalecer la capacidad institucional del Gobierno Regional de Pasco. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, persisten dudas sobre el verdadero impacto de estas iniciativas en el desempeño laboral del personal regional. Este aspecto es crucial, ya que el desempeño del personal gubernamental juega un papel central en la prestación efectiva de servicios públicos a la población de Pasco, influyendo directamente en la calidad de vida de los ciudadanos y en el desarrollo de la región en su conjunto.

La necesidad de investigar este tema se fundamenta en la creciente demanda de comprender cómo la modernización de la gestión pública afecta la vida cotidiana, la motivación y la productividad de los empleados del Gobierno Regional de Pasco. Aunque se espera que la modernización traiga consigo mejoras en la eficiencia operativa y la calidad de los servicios, es crucial evaluar si estas mejoras se traducen en un ambiente laboral más satisfactorio y en un mejor desempeño por parte del personal regional. Además, es necesario considerar los posibles efectos negativos o desafíos que pueden surgir durante el proceso de implementación de estas medidas de modernización, así como las estrategias efectivas para abordarlos y mitigar sus impactos.

La literatura existente proporciona algunos insights sobre la relación entre la modernización administrativa y el desempeño laboral en diferentes contextos, pero carece de un análisis específico y detallado en el contexto regional de Pasco. Esta brecha en el conocimiento académico y práctico resalta la importancia de llevar a cabo una investigación exhaustiva que permita comprender en profundidad los mecanismos y factores que influyen en esta relación en el ámbito específico del Gobierno Regional de Pasco.

Por lo tanto, esta investigación se propone llenar este vacío investigativo mediante un enfoque integral y multidisciplinario que combine métodos cualitativos y cuantitativos para analizar el impacto de la modernización de la gestión pública en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco. Se espera que los hallazgos de este estudio no solo contribuyan al avance del conocimiento en el campo de la administración pública regional, sino que también proporcionen recomendaciones prácticas y orientación para mejorar la

implementación de políticas de modernización y promover un ambiente laboral más favorable y productivo en el Gobierno Regional de Pasco

1.2. Delimitación de la investigación

Contexto Geográfico:

Limitar el estudio al contexto del gobierno regional en el Perú permite concentrar los recursos y esfuerzos de investigación en un ámbito específico y relevante para el país. Además, al centrarse en una ubicación geográfica particular, se pueden identificar y comprender mejor los factores y dinámicas únicas que influyen en la modernización y el desempeño laboral dentro de ese contexto específico.

Personal del Gobierno Regional:

Al focalizarse en el personal empleado en los gobiernos regionales, se puede obtener una visión más detallada y precisa de cómo las políticas de modernización afectan directamente a los funcionarios y empleados que trabajan en esas instituciones. Esto permite una investigación más específica y aplicada a un grupo laboral particular, lo que facilita la identificación de patrones y tendencias relevantes.

Modernización de la Gestión Pública:

La delimitación de la modernización de la gestión pública en el ámbito regional garantiza que el estudio se centre en las prácticas y políticas administrativas específicas que afectan directamente a los gobiernos regionales en el Perú. Al limitar el alcance a este ámbito, se pueden identificar de manera más precisa las estrategias y medidas de modernización implementadas y su impacto en el personal regional.

Impacto en el Desempeño Laboral:

Al enfocarse en el impacto en el desempeño laboral del personal del gobierno regional, se puede analizar en detalle cómo la modernización afecta las condiciones de trabajo, la motivación y la eficacia de los empleados en el cumplimiento de sus funciones. Esto permite una comprensión más completa de los efectos de la modernización en la calidad y eficiencia de los servicios públicos ofrecidos a nivel regional en el Perú.

Metodología de Investigación:

La utilización de una metodología mixta ofrece la oportunidad de obtener una comprensión holística del fenómeno estudiado. Al combinar métodos cuantitativos y cualitativos, se pueden capturar tanto datos numéricos como percepciones y experiencias personales de los empleados. Esto permite una triangulación de datos que aumenta la validez y la fiabilidad de los resultados obtenidos.

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Problema general

¿De qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿De qué manera el plan estratégico y operativo influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023?
- b. ¿De qué manera la gestión por procesos, simplificación administrativa influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023?

- c. ¿De qué manera el presupuesto por resultados influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023?

1.4. Formulación de Objetivos.

1.4.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Determinar de qué manera el plan estratégico y operativo influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023
- b. Determinar de qué manera la gestión por procesos, simplificación administrativa influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023
- c. Determinar de qué manera el presupuesto por resultados influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023

1.5. Justificación de la investigación

Desde la perspectiva social, este estudio es de gran importancia dado que contribuirá a potenciar el rendimiento laboral de los empleados para mejorar la atención a los usuarios y el acceso a los servicios públicos que brinda el Gobierno Regional de Pasco, partiendo de un nuevo enfoque del servicio público, centrado en la atención al ciudadano esto se basa en múltiples dimensiones que subrayan su importancia y urgencia en el contexto actual.

La modernización de la administración pública es una prioridad para muchos gobiernos que buscan mejorar la eficiencia, transparencia y efectividad en la entrega de servicios públicos. A nivel de los gobiernos regionales, estos esfuerzos son especialmente cruciales, dado su contacto directo con las necesidades de la ciudadanía y su papel en la implementación de políticas nacionales y locales.

Desde una perspectiva académica, esta investigación proporcionará una contribución significativa al entender cómo las intervenciones específicas de modernización impactan el desempeño laboral. La teoría administrativa y de gestión pública ha explorado ampliamente las reformas a gran escala, pero hay un vacío en el estudio detallado de su efecto en los niveles regionales de gobierno. Esta tesis buscará llenar ese vacío, ofreciendo nuevos datos y análisis que pueden informar tanto la teoría como la práctica en la gestión de recursos humanos y la administración pública.

Prácticamente, los resultados de esta investigación tendrán implicaciones directas para la formulación de políticas y la gestión administrativa. Con evidencia sólida sobre qué aspectos de la modernización son más efectivos, los gestores públicos podrán optimizar los recursos y diseñar programas que realmente mejoren la eficiencia y la satisfacción laboral. Esto es esencial en un contexto donde los recursos son limitados y debe maximizarse el retorno de la inversión en modernización.

El impacto social de una gestión pública modernizada y más eficiente es profundo. Los empleados del gobierno que experimentan un entorno laboral mejorado y más eficiente pueden proporcionar servicios de mayor calidad a la ciudadanía, mejorando la vida diaria de las personas. Además, una gestión

eficaz puede llevar a una mayor transparencia y responsabilidad, fortaleciendo la confianza en las instituciones gubernamentales. Esto es especialmente significativo en regiones donde el escepticismo hacia la eficacia del gobierno puede ser alto.

Además, en un entorno global donde la modernización está frecuentemente impulsada por recomendaciones de organismos internacionales o por la disponibilidad de fondos específicos, es crucial evaluar críticamente estas iniciativas. Esta investigación ayudará a determinar si los fondos y esfuerzos dedicados a la modernización están logrando los resultados deseados, ofreciendo un análisis valioso que puede informar decisiones futuras sobre financiación y prioridades de política.

Desde una perspectiva teórica, este estudio facilitará la realización de un estudio de los enfoques teóricos y las regulaciones legales que orientan el acceso a las políticas públicas en América Latina, además del Decreto Supremo N° 004- 2013-PCM vinculado a "La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública en el Perú" y otros documentos relacionados, con el objetivo de redirigir, formar y cambiar el enfoque en el GOREPA.

Desde una perspectiva metodológica, se anticipa que los recursos de investigación utilizados en este estudio facilitarán a futuros estudios la realización de otras réplicas en investigaciones vinculadas con el estudio de las variables estudiadas en el presente, expandiendo de esta manera el rango y el análisis al que se anticipa alcanzar en este ámbito de investigación.

En términos legales, el estudio está respaldado por el Decreto Supremo N° 004- 2013-PCM, el cual respalda la política de modernización de la administración pública que abarca a todas las instituciones públicas que

constituyen el Estado. Este establece la visión, los principios y directrices para una conducta consistente y eficiente del sector público, al servicio de los ciudadanos y el progreso nacional. Como el principal instrumento orientador para la actualización de la gestión pública en Perú, la administración pública se moderniza en Perú.

1.6. Limitaciones de la Investigación

Desde una perspectiva investigativa: representa un aporte al ámbito de las ciencias administrativas y a las directrices de gestión pública, puesto que pone de manifiesto la realidad problemática y los métodos de modernización de la administración pública en el GOREPA, con el objetivo de optimizar el servicio que proporcionan a la población y de aplicar de manera más efectiva las regulaciones y las normas desde las esferas más elevadas del Estado hasta las más bajas que posee.

En conclusión, la justificación de esta investigación es robusta y multidimensional. Su relevancia atraviesa límites académicos, prácticos y sociales, prometiendo no solo avanzar en el conocimiento académico, sino también mejorar la práctica administrativa y los resultados para la sociedad en general. Al investigar y entender mejor la intersección entre modernización administrativa y desempeño laboral, esta tesis tiene el potencial de guiar mejoras significativas en la manera en que los gobiernos regionales operan y sirven a sus comunidades.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.2.1. Antecedentes internacionales

Según Auad (2017), expongo un estudio denominado: Actualización y optimización de la administración en el sector público: Una perspectiva de la innovación colaborativa. Sus metas principales consistieron en destacar la relevancia de la innovación participativa en la administración pública, y evidenciar el impacto de esta metodología en la calidad de los servicios que el Estado ofrece a los habitantes. El segundo propósito fue subrayar la importancia de aplicar métodos de innovación en el sector público que involucren a los empleados y que sean capaces de detectar las mejoras de la administración en el trabajo cotidiano de sus obligaciones. Este estudio explica a través de un caso de innovación en el sector público de Chile, El Plan Chile defiende que el proceso de modernización del Estado debe realizarse dentro de las instituciones y de forma colaborativa.

Este presenta los hallazgos de un plan piloto impulsado por el Ministerio de Hacienda entre 2012 y 2014, a través de la valoración de indicadores de administración interna, bajo la guía de los Subsecretarios de cada departamento en un rol de supervisión extremadamente intenso.

Concluyó lo siguiente: En cuanto a la modernización del estado en términos de administración pública, es claro que los procedimientos actuales establecidos para modernizar se encuentran sometidos y condicionados por problemas que no están vinculados con su objetivo inicial, como lo son las exigencias de remuneraciones para los empleados públicos. Por lo tanto, un programa que nació con la finalidad de actualizar la gestión estatal, actualmente se encuentra con esta ausencia de remuneración para la que no se estableció, desviándose de esta manera de su objetivo y convirtiéndose en un instrumento de administración fuertemente vinculado al Estado. Hoy en día, su supresión constituye un desafío de gran magnitud en la gestión pública. La innovación en la gestión, en particular la innovación participativa, es un componente crucial para edificar un estado contemporáneo a través de su administración interna. La falta de innovación colaborativa en un proyecto de innovación pública tiene un ciclo vital con una fecha de finalización desde su inicio, dado que no innovar desde la perspectiva de las personas significa que será obsoleto y no será sostenible a lo largo del tiempo. Los individuos son un elemento crucial en el proceso de modernización del estado, dado que es a través de ellos donde se detectan los sectores de mejora y eficiencia.

Ghiglione (2015), expongo un estudio denominado: Manejo de Recursos Humanos del personal permanente de la Excelentísima Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Retos para una correcta valoración del

rendimiento. Su objetivo principal era crear conciencia acerca de la relevancia de las evaluaciones constantes del desempeño del personal de planta permanente en los ámbitos de la Administración Pública, como herramienta esencial para la mejora continua en la administración mundial y particularmente en sus Recursos Humanos. El enfoque utilizado fue de carácter cualitativo con sutilezas de índole cuantitativa. La investigación se enfocó en las interconexiones que se pueden apreciar en la Administración de Recursos Humanos en relación a seis subsistemas esenciales, que son: selección de personal; programa de carrera; capacitación; faltantes, penalizaciones y rotación de personal; cultura empresarial que engloba motivación, liderazgo, participación, comunicación y valoración del desempeño; bajo una perspectiva sistémica-estratégica.

Se determinó lo siguiente: Primero, hemos notado que el papel de los Recursos Humanos en la sociedad en su totalidad, y en las organizaciones específicas, ha ganado más importancia con el transcurso del tiempo. Esto se basa en los recursos, tiempo y esfuerzos intelectuales, que las ciencias sociales han invertido en entender y desarrollar teorías que analizan el comportamiento humano, así como sus necesidades y motivaciones.

En segundo lugar, podemos sostener que los Recursos Humanos son el recurso más relevante en las entidades públicas y constituyen el elemento crucial para el éxito o el fracaso. Los responsables de la Dirección de Recursos Humanos de la Excelentísima Cámara de Diputados de la provincia de La Pampa comprenden la relevancia de determinar la auténtica contribución de los trabajadores a la entidad, mediante evaluaciones constantes de su desempeño, además de proponer metas y acciones de mejora constante. No obstante, actualmente no poseen las herramientas requeridas para enfrentar tal

reto. Los líderes entienden que una planificación estratégica e integral permitirá mejorar los resultados a mediano y largo plazo, y poseen el propósito de comenzar a poner en marcha el sistema de administración de Recursos Humanos.

2.2.2. Antecedente nacional

García, G. (2018) Este estudio se centra en examinar el "La función de la administración del conocimiento en la transformación de la administración pública en Perú (2011-2016)" basada en la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo de esta investigación fue comprender el propósito de las políticas de gestión de conocimiento en la administración pública de Perú, un asunto que ha sido objeto de poca investigación. Se resalta especialmente cómo la administración del conocimiento se incorporó en la agenda y diseño de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública durante el periodo 2011 - 2016, tanto en elementos de discurso como de acción.

Según la estructura de administración, la gestión del conocimiento tiene como objetivo incrementar la productividad de la organización. Según sus estrategias de trabajo, es posible involucrarse, sacando provecho de la experiencia y el conocimiento del personal. Por lo tanto, se logra crear entornos propicios para el nacimiento de ideas o la implementación de sistemas de información que incluyan lo que se conoce como "conocimiento tácito", de los especialistas de una organización. Esta investigación, mediante un estudio de caso, expone las expectativas de los creadores de la mencionada Política al considerar el concepto de administración del conocimiento como uno de los criterios de guía.

Además, se examinan los progresos en la puesta en marcha de los instrumentos de administración vinculados. Como conclusiones esenciales, sobresale la implementación de la gestión del conocimiento como un concepto innovador en la creación de un marco enfocado en resultados que impulse la optimización de la administración de instituciones públicas en Perú. No obstante, no hubo una acción específica para la disponibilidad de herramientas y protocolos, con el objetivo de implementar la gestión del conocimiento en el funcionamiento directo de las instituciones públicas.

Menacho (2019), exhibiré un estudio de investigación: El objetivo principal de la renovación de la administración pública en la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018 fue establecer el grado de impacto de la renovación de la administración pública en la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018, empleando un diseño de investigación no experimental, de naturaleza transversal con un nivel de correlación causal. El enfoque de estudio fue básico y el método de estudio fue el método hipotético deductivo.

Las siguientes fueron sus conclusiones: A través del método de regresión ordinal se constata que la R de Nagelkerke calcula una variabilidad del 28,6%. En el examen para estimar parámetros, el valor de Wald es de 25,821, con una significancia que no supera el 0,05. Así pues, se descarta la hipótesis nula para deducir que la Modernización de la Administración Pública es la causa de la Modernización. tiene un impacto considerable en la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018. Mediante el método de regresión ordinal, se observa que la R de Nagelkerke determina dicha variabilidad en un 25,2%. En el examen para estimar parámetros, el valor de

Wald es de 27,447 y una significancia que no alcance a 0,05 se elimina como hipótesis nula. Esto indica que la Actualización de la Administración Pública tiene un impacto considerable en los sistemas operativos de la Administración de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018. De acuerdo con el test de regresión ordinal, se observa que la R de Nagelkerke calcula tal variabilidad en un 21,4%. En la prueba de estimación de parámetros, el valor de Wald es de 20740 y se elimina la hipótesis nula si la significancia es inferior a 0,05. Esto sugiere que la Modernización de la Gestión Pública ejerce una influencia significativa en el sistema de abastecimiento de la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, estableciendo que la Modernización de la Gestión Pública ejerce un efecto significativo, Mediante el procedimiento de regresión ordinal, se observa que la R de Nagelkerke calcula tal variabilidad en un 21,3%. En el examen para estimar parámetros, el valor de Wald es de 20,255 y una significancia que no alcance a 0,05 se elimina como hipótesis nula. Esto sugiere que la Actualización de la Gestión Pública ejerce un efecto significativo en la gestión de recursos humanos de la Administración de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018.

Cárdenas (2018), mostró un análisis de investigación: El objetivo principal de la Modernización de la administración pública y el cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables asociadas a la minería - OEFA, en 2017, fue determinar la relación entre la Modernización de la administración pública y el cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables relacionadas con la minería - OEFA. La metodología utilizada fue cuantitativa, la dirección de estudio fue básica y el diseño de investigación no experimental de correlación fue de tipo no experimental. La población estuvo compuesta por

113 especialistas acreditados, que incluyen expertos en derecho, ingeniería, economía, biología, sociología, entre otros campos. La elección de la muestra fue consciente y se tomó en cuenta el conjunto integral de la población, compuesta por 113 empleados del OEFA. El procedimiento empleado fue la encuesta.

Las siguientes fueron sus conclusiones: Respecto al propósito general, Se deduce que hay una correlación moderadamente positiva entre la Modernización de la administración pública y el cumplimiento de responsabilidades medioambientales supervisables vinculadas a la minería de pequeña escala - OEFA, 2017, (sig. bilateral = 0,000 < 0.01, Rho = 0,550**). Según el primer objetivo particular, se puede deducir una correlación moderadamente positiva entre la Modernización de la administración pública y la Gestión de aguas residuales industriales y domésticas fiscalizables relacionadas con la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,000 < 0.01, Rho = 0,626**).

El segundo objetivo específico sugiere una correlación moderadamente positiva entre la Modernización de la administración pública y la Administración de residuos sólidos domiciliarios e industriales fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. Bilateral = 0,000 < 0.01, Rho = 0,560**). Respecto al tercer objetivo específico, se puede inferir que existe una mínima correlación positiva entre la Modernización de la administración pública y la Administración de relaves fiscalizables aplicables a la minería de pequeña escala - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,013 < 0.05, Rho = 0,234*).

Respecto al cuarto objetivo, se deduce que no hay una correlación positiva significativa entre la Modernización de la administración pública y la

Administración de desmontes fiscalizables relacionados con la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,098 > 0.05) El quinto objetivo específico indica que no hay una correlación positiva significativa entre la Modernización de la administración pública y la Administración de sustancias peligrosas fiscalizables relacionadas con la pequeña minería - OEFA.

2.2.3. Antecedente local

Según Espinoza D. (2021) En su estudio "Modernización de la administración pública y su impacto en el rendimiento laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018", llega a las conclusiones siguientes:

Primera: Según el objetivo general, se puede inferir que existe una correlación moderadamente positiva entre la modernización de la administración pública y el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, con un valor de significancia bilateral de 0,000 es < a 0,05.

Segunda: En relación al primer objetivo concreto, se puede deducir que hay una correlación moderadamente positiva entre el desarrollo de competencias y su impacto en la ejecución de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, con un valor de significancia bilateral de 0,001 que es menor a 0,05.

Tercera: En cuanto al segundo objetivo específico, se puede inferir que existe una correlación positiva mínima entre la aceleración de los procesos y la consecución de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, con un valor de significancia bilateral de 0.02 que es menor a 0,05.

Cuarta: En relación con el tercer objetivo específico, se establece una relación positiva bastante limitada entre la simplificación de procedimientos y la

consecución de las metas del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, con un valor de significancia bilateral de 0.049 es menor que 0,05.

Quinta: En relación con el cuarto objetivo particular, se puede inferir que la correlación positiva entre la estructura administrativa y la realización de los objetivos del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018, es muy baja, con un valor de significancia bilateral de 0.047 es menor que 0,05.

2.2. Bases teóricas - científicas

2.2.1. Gestión Pública

Morales (2018) sostiene que la administración pública está "se compone de los contextos institucionales y los procesos a través de los cuales el Estado formula e implementa políticas, proporciona bienes y servicios, y aplica regulaciones para cumplir con sus obligaciones" (p. 65). En resumen, son los instrumentos que el Estado emplea para optimizar la administración pública.

Saravia (2018) define la gestión pública como "el conjunto de medidas a través de las cuales las instituciones buscan alcanzar sus objetivos, metas y fines, los cuales se encuentran dentro del marco de las políticas gubernamentales dictadas por el Poder Ejecutivo" (p.144). En otras palabras, son las medidas que las instituciones del Estado implementan para alcanzar sus objetivos, metas y fines contemplados en las políticas estatales. Bolívar (2014) sostiene que la administración pública "se refiere al proceso de relacionar de manera estratégica las acciones de un ente estatal con su misión y metas acorde a las prioridades establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo, con el objetivo de asegurar la mayor concordancia entre las decisiones derivadas de la planificación y las acciones plasmadas en el presupuesto aprobado para la gestión fiscal pertinente" (p.39). En otras palabras, implica la coordinación de las acciones con su misión y

metas con el objetivo de garantizar la máxima concordancia entre las decisiones y las acciones en relación al presupuesto fiscal.

Gestión de entidades públicas

Desde el punto de vista de la existencia de entidades, La administración pública hace referencia al conjunto de medidas que se implementan para el correcto funcionamiento de una o varias instituciones públicas, en el contexto de un Estado Administrativo. El Estado Administrativo se refiere a la imagen del Estado como generador de productos y servicios, apoyado desde tres niveles: político, legal y económico. Desde el punto de vista político, se avala la acción del Estado en beneficio del ciudadano. Desde el punto de vista legal, se establece una estructura jurídica que se reparte en un grupo de entidades públicas que reciben directrices y normativas. Posteriormente, en el ámbito económico, la evaluación se enfoca en la eficacia en relación con la utilización de fondos públicos.

Cada entidad pública implementa su método de organización y actuación conforme al mandato que ha obtenido. Aunque es posible reconocer funciones directivas como la planificación, el control y el desarrollo de habilidades en organizaciones en general, independientemente de si son de carácter público o privado, puede haber algunas variaciones en las operaciones en relación a lo que ocurre en el sector privado. Por ejemplo, todas las instituciones públicas se ubican dentro de un Estado Administrativo, alineándose con principios legales y una estructura que todos respetan, lo que también implica la creación de relaciones entre dichas instituciones. Estas relaciones pueden adoptar un razonamiento competitivo cuando deben rivalizar por los mismos recursos públicos o cuando poseen "misiones" parecidas. Asimismo, puede presentarse

una necesidad de colaboración; por ejemplo, cuando se necesite coordinar acciones en un escenario de aplicación de una política pública. Francisco 2016: 94-95).

Estos atributos no solo afectan la relación entre organismos públicos, sino también la forma en que cada entidad propone su organización y estrategias de amplitud para su misión particular. Algunas de estas particularidades citadas son precisamente las que distinguen la administración pública de la de entidades privadas (Stone, Bigelow y Crittenden 1999). Desarrollo e implementación de políticas públicas

Las políticas públicas se componen de decisiones y acciones llevadas a cabo para cumplir con una meta gubernamental o para propiciar una transformación positiva, ya sea para el beneficio colectivo o para mitigar problemas públicos (Subirats y otros 2008).

En ese marco, se puede interpretar la administración pública como el conjunto de medidas implementadas para aplicar las políticas públicas y alcanzar el propósito de la clase política que la encabeza. Usualmente, las políticas públicas se conceptualizan o especifican en un esquema que abarca las etapas subsiguientes:

- Agenda abierta: Se reconoce un problema o situación en el ámbito público que requiere acción. Asimismo, se admite la existencia de un grupo objetivo en el núcleo del problema público (Subirats y otros 2008; Kingdon 1994).
- Etapa previa a la decisión: Se establece un procedimiento para organizar la acción gubernamental con la finalidad de definir la estrategia que influya en el problema público (Kingdon 1994).
- Elaboración de política: Se presentan opciones de cambio y se elige una de

ellas. No se aborda de manera directa el problema, sino que se establece lo requerido para enfrentarlo, en términos de recursos, diseño organizativo, colaboraciones y secuencia de acciones. Al definir la estrategia, también se formula el razonamiento que apoye el programa o solución, en favor de su viabilidad política (Majone 1997). Como resultado oficial del procedimiento, podría existir una norma divulgada como parte de un conjunto de "evidencia de actos formales" (Subirats y otros 2008).

Desarrollo: Se detalla el método para implementar la política. Es imprescindible un estudio más exhaustivo de la secuencia de medidas para la implementación y modificación de rutinas a nivel de entidades públicas y a nivel de participación de interesados o actores externos. Esta fase ha sido menos enfocada en los estudios y acciones de políticas públicas. Desde una perspectiva conceptual, también fue objeto de un enfoque mecanizado, en el que lo crucial es implementar lo que ya se definió en el diseño. Posteriormente, investigaciones posteriores subrayaron la complejidad requerida para conseguir la implementación de políticas. (Cortázar 2005; Subirats y otros 2008; Majone 1997)

- Opinión respecto a las políticas: Los hallazgos del programa o propuesta de transformación se analizan desde un enfoque cuantitativo (indicadores medibles) o cualitativo (lecciones aprendidas), que desvelan cómo los impactos de la política afectaron la realidad o la solución del problema público previamente definido.

Estas divisiones en el ciclo de políticas son más un reflejo directo de los objetivos educativos (Alza 2012) que de lo que ocurre en la práctica, donde las fases se entrecruzan. En cualquier caso, las divisiones citadas

representan un elemento técnico en la elaboración y implementación de políticas públicas, donde se adopta un procedimiento lógico, con su detección del problema, descomposición de causas, interconexiones y consecuencias (Montecinos 2007). Sin embargo, las fronteras entre las tareas de diseño e implementación pueden resultar complicadas de establecer en la observación. En resumen, el proceso de política pública se compone de acciones contingentes, que se alteran o evolucionan mediante la interacción y negociación con diferentes clases de actores. En conclusión, no es un hecho que ocurre de forma ineludible, sino que tiene un sentido más procesal. Por ejemplo, afirmar que el diseño finaliza con la publicación de una norma es limitar la complejidad de un proceso político. Sin embargo, es imprescindible limitar y definir de manera flexible unos parámetros de descripción para la exposición y explicación de los procesos implicados. Así pues, esta descripción de etapas resultará beneficiosa para la presentación del análisis de caso en el capítulo 4. Históricamente, se ha considerado la administración pública como una mera gestión de lo que ya se ha organizado y establecido en una política pública (Aguilar 1993), no obstante, posteriormente se ha generado literatura en las ciencias políticas y administrativas sobre la complejidad de dicha gestión. Por un lado, como se señaló al especificar la etapa de implementación de políticas, se ha cuestionado la dualidad fundamental entre el diseño y la implementación de la política. Se presupone que la inversión de esfuerzo se basa en el diseño, sin tener en cuenta el esfuerzo político y las estrategias de consenso necesarias cuando las entidades públicas deben asumir determinados compromisos o tareas para que las políticas establecidas sean efectivas. En

contraposición, se cuestiona la ausencia de referencia a los obstáculos que surgen para que los administradores públicos o funcionarios modifiquen rutinas y acomoden las directrices e instrucciones que obtienen desde diversas partes del sector público (Cortázar 2005, Cejudo y López 2014). Todo esto nos lleva a deducir que la creación o creación de políticas también requiere de la administración pública. Por lo tanto, la administración pública y la creación de políticas son procesos dinámicos que mantienen una estrecha relación, o en términos metafóricos, son dos caras de una misma moneda (Alza 2014).

2.2.1.1. Modernización de la Gestión Pública

Según el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM del año 2013, en relación a esto afirma: "La estrategia nacional de modernización de la administración pública en Perú sostiene que se debe enfocarse en los resultados. Esto significa que la gestión pública debe enfocarse en entender y organizar tanto los procesos operativos o misioneros como los de soporte o apoyo, con el objetivo de convertir los recursos en bienes y servicios que fomenten una mayor satisfacción de los ciudadanos, garantizando sus derechos y al gobierno. (p.29)

Desde el punto de vista profesional, aún queda mucho por hacer para transformar el sistema estatal que estructura nuestra nación. Discutir el entorno en el que se lleva a cabo la administración pública requiere abordar el déficit financiero que producen los empleados estatales implicados en la corrupción y las malas prácticas.

Así pues, la "gestión pública está vinculada con los valores de las instituciones públicas, de manera que la eficacia no solo se deriva de

la tecnología y los recursos técnicos, sino también de la orientación institucional para potenciar la implementación de la calidad de vida y el bienestar comunitario".

"La modernización de la gestión pública se convierte en un conjunto considerable de instrumentos utilizados para impulsar las fuerzas productivas, produciendo resultados que afectan directamente la vida social." En este escenario, sí hace referencia a la calidad de los procedimientos relacionados con la administración del gobierno y la gestión de la sociedad. (Crosby (2011), página 107).

Así pues, los recursos son esenciales para determinar la correlación directa entre la calidad de las políticas públicas y su beneficio en los contextos económicos y sociales que definen el modo de vida de la sociedad contemporánea.

De acuerdo con lo estipulado en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública para 2021, en los últimos diez años, nuestra nación ha experimentado numerosas transformaciones positivas, como el incremento del crecimiento económico, el Bruto Ingreso Nacional, la reducción de la pobreza, entre otros factores. Sin embargo, este incremento económico y presupuestario no ha estado en sintonía con la habilidad del Estado para desembolsar eficazmente lo que se recaudaba para el progreso económico y social. (Consejo de Ministros, Presidencia, 2012, p.9)

Desde hace mucho tiempo, nuestro país ha exigido un Estado eficaz. Sin embargo, a pesar de que la recaudación fiscal y el presupuesto

público han experimentado un aumento, las instituciones públicas siguen con una capacidad de administración limitada, lo que complica brindar a la población servicios públicos de alta calidad. Por esta razón, hace varios años a nivel nacional, comenzó un proceso de transformación que implicó la transferencia de funciones y recursos desde el nivel central. No obstante, esto no ha producido mejores habilidades de administración descentralizada en las instituciones, demostrando que las instituciones públicas a nivel nacional, regional y local no muestran capacidades de gobierno y administración adecuadas para proporcionar mejores bienes y servicios públicos a todos los habitantes. Esto se debe a que en el interior del país no se brindan servicios públicos como educación, salud, agua potable, infraestructura, entre otros, y si se brindan, está (Consejo de Ministros, Presidencia, 2012, p.10).

Los gobiernos locales y regionales no poseen la mínima habilidad para administrar, siendo la seguridad y la justicia las más afectadas por esta falta de efectividad. Esto afecta: el bienestar y, en consecuencia, la competitividad de las empresas, la legitimidad de los gobiernos y, en consecuencia, el sistema democrático y sus instituciones. Por lo tanto, se hizo imprescindible establecer una política de actualización de la gestión pública, con el objetivo de garantizar la protección de la administración pública. (Consejo de Ministros, Presidencia, 2012, p.11).

Principales deficiencias de la Gestión Pública en el Perú

Según la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, se han determinado las siguientes:

- Ausencia de un sistema eficiente de planeamiento y problemas de articulación con el sistema de presupuesto público.
- Deficiente diseño de la estructura de organización y funciones.

Inadecuados procesos de producción de bienes y servicios públicos.

- ✓ Infraestructura, equipamiento y gestión logística insuficiente.
- ✓ Inadecuada política y gestión de recursos humanos.
- ✓ Limitada evaluación de resultados e impactos, así como seguimiento y monitoreo de los insumos, procesos, productos y resultados de proyectos y actividades.
- ✓ Carencia de sistemas y métodos de gestión de la información y el conocimiento.
- ✓ Débil articulación intergubernamental e intersectorial. Según este documento de la Presidencia del Consejo de Ministros, que es la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, se ha identificado la inadecuada política y gestión de recursos humanos, que es motivo de nuestro trabajo de investigación

Dimensiones de la modernización de la gestión pública

Dimensión 1. Planes estratégicos y operativos "La estrategia de planificación se fundamenta en considerar las prioridades del país y de sus niveles gubernamentales a escala central, regional y local." Además, es un proceso en el que cada entidad, además de considerar los compromisos políticos y las pautas de los planes gubernamentales, realiza una reflexión detallada sobre los 40 temas del contexto" (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013, p.29). Los aspectos que las entidades nacionales deben enfocar sus estrategias son:

- I) En relación a la necesidad o la oportunidad de intervención del estado, y el peligro de un mal funcionamiento del sector público.
- II) En relación con el contexto macroeconómico, jurídico, político e institucional;
- III) De acuerdo con las necesidades de los ciudadanos en las que deben involucrarse;
- IV) ¿Cómo se gestionan estos requerimientos ciudadanos por parte de la sociedad organizacional?
- V) En la manera en que el país satisface estas necesidades, qué políticas y estrategias aplica, las entidades involucradas, sus resultados e impactos, y las lecciones aprendidas del pasado. Como resultado de este proceso, "el plan estratégico debe contemplar tanto las metas gubernamentales como las metas generales de la organización, que se manifiestan como los éxitos que aspira lograr en relación con las necesidades de los ciudadanos". (Casa de Ministros), 2013, p. 30).

Dimensión 2. Administración basada en procesos, simplificación administrativa De acuerdo con la Presidencia del Consejo de Ministros (2013), la administración basada en procesos implica: "Una administración orientada al servicio del ciudadano necesariamente deberá modificar el modelo convencional de organización funcional y transitar hacia una organización basada en procesos en las cadenas de valor de cada entidad, garantizando que los bienes y servicios públicos bajo su responsabilidad produzcan resultados e impactos positivos para el ciudadano, considerando los recursos existentes". (página32)

Se podría sostener que un proceso se compone de un conjunto de acciones que convierten los ingresos o insumos (requerimientos de bienes y/o

servicios), en un producto final (entregas de estos bienes y/o servicios), con un valor añadido en cada etapa de la cadena, como su calidad, precio, velocidad, bienestar, confort y otras condiciones superiores.

“Las entidades contemporáneas se centran exclusivamente en la optimización, formalización y automatización de sus procesos internos, constituyendo un componente en la cadena de valor. Los elementos clave para optimizar la cadena de valor incluyen el personal (conocimiento), la infraestructura (instalaciones), los equipos, las técnicas y procedimientos, y las finanzas. Dassen, 2013, página 152).

Dimensión 3. La Presidencia del Consejo de Ministros (2013) argumenta en relación a esto: "Un Estado contemporáneo al servicio del ciudadano, además de metas definidas, necesita que sus presupuestos se distribuyan también en función de los resultados, es decir, en base a los productos que los ciudadanos anticipan obtener para cubrir sus necesidades." Principalmente, teniendo en cuenta que los recursos son limitados, lo que requiere priorizar. En ese procedimiento, la transparencia y la responsabilidad son esenciales en los procesos de distribución y evaluación del uso de los recursos. (página30)

Esto implica colaborar en una administración orientada a resultados, y se pueden alcanzar transformaciones significativas en la administración pública, desde una administración habituada a analizar el proceso presupuestario y su insistencia en obtener mejores resultados para los ciudadanos. Esto contribuirá a disminuir la disparidad en la calidad y la cobertura de su infraestructura y servicios públicos, potenciando de esta manera la eficiencia económica, preservando el balance fiscal y

robusteciendo las relaciones entre todas las instituciones públicas del Estado. A partir de 2007, el Ministerio de Economía y Finanzas promueve este procedimiento mediante programas de presupuesto, que tiene como objetivo contribuir a la mejora de la eficiencia y eficacia del gasto público a través de la conexión completa entre los recursos públicos, los productos y resultados planteados, con la finalidad de beneficiar al ciudadano **Dimensión 4.** Servicio civil meritocrático "Los funcionarios del Estado son objeto de escrutinio público y deben desempeñar sus obligaciones con integridad y neutralidad, garantizando además el máximo valor público posible en beneficio de los individuos, lo que añade complejidad a la caracterización de sus perfiles y a la valoración de su rendimiento" (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013, p.44).

La razón de la administración pública es atender a los ciudadanos. Esto implica que el Estado y sus organismos deben establecer sus prioridades e intervenciones basándose en las necesidades de los ciudadanos, y definir funciones y procesos de administración basados en este principio, que les faciliten usar sus recursos y habilidades actuales para atender de manera más eficiente estas demandas a lo largo del tiempo.

Esto implica alterar el patrón habitual de pensamiento en la administración pública de Perú, es decir, transitar de un modelo de oferta restringido por la lógica del Estado, su estructura y funcionarios, a un modelo de demanda que se origina y persigue desde las necesidades y gustos de los ciudadanos, y de elevar el valor público en todas las acciones estatales.

En relación a esto, la Presidencia del Consejo de Ministros (2013) argumenta: "los sistemas convencionales de recursos humanos se inclinaron por

la uniformidad y el control central como salvaguarda contra la arbitrariedad, la politización y la búsqueda de ingresos en la gestión pública. No obstante, se ha demostrado que estos sistemas generalmente no consiguen instaurar una mayor meritocracia y hacen más estricta la administración de los individuos. Una rigidez incrementada no mejora el cumplimiento ni disminuye la corrupción, pero puede conducir a la ineficiencia y la parálisis. (10, p.45)

Los sucesos han evidenciado la importancia de brindar adaptabilidad a los directivos para orientar a la organización, adaptarse a las transformaciones y adoptar estrategias innovadoras en beneficio de los ciudadanos. Por lo tanto, la administración de personal en el sector público debe ser holística, para tener en cuenta estos tres rasgos fundamentales de los funcionarios públicos de forma consistente y nítida con la dirección de la organización.

Dimensión 5. Seguimiento, supervisión y valoración de la administración "Un componente crucial de la administración basada en resultados es un proceso constante de recolección y análisis de datos, diseñado para seguir y supervisar los recursos, procesos e indicadores de productos, además de examinar los resultados e influencia de las actividades y planes. Proyectos llevados a cabo por organismos que buscan optimizar o asegurar la entrega de productos o servicios a los ciudadanos" (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013, p.45). y determinadas prioridades presupuestarias a nivel funcional y regional.

Por esta razón, se centra en evaluar de forma transparente la eficacia en la realización de los objetivos, la eficacia en la utilización de los recursos y la calidad o nivel de satisfacción que los ciudadanos perciben. Esta información nos permitirá, por lo tanto, adquirir el conocimiento necesario para mejorar de

manera constante la calidad de las acciones del país destinadas a servir a los ciudadanos.

Así, se busca evaluar el rendimiento de la organización mediante el logro de los objetivos de distribución de recursos, basándose en su estrategia y plan de operación.

Los cinco elementos fundamentales de la política de actualización de la administración pública: Al hablar de los cinco pilares de la gestión pública, se hace referencia al respaldo que brinda la política nacional para modernizar la gestión pública prevista para 2021. Estos pilares incluyen: la planificación estratégica, el presupuesto por resultados, la administración por procesos, el servicio civil de mérito y el monitoreo, seguimiento y evaluación de la gestión.

El primer pilar hace referencia a que la política se ubica en el objetivo nacional del eje 3 del Plan Bicentenario "El Perú hacia el 2021", lo que significa conseguir que el Estado se dirija hacia la ejecución de una función pública eficaz y clara.

El segundo pilar sostiene que, en el contexto de la actualización de la administración pública, se respaldarán las reformas al sistema presupuestario que está llevando a cabo el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), especialmente las relacionadas con la optimización de la eficiencia de la gestión.

En tercer pilar, es necesario implementar la administración basada en procesos en todas las instituciones para alcanzar servicios que favorezcan a los ciudadanos y dar prioridad a aquellos que sean más pertinentes según la necesidad de los ciudadanos. Además, es necesario erradicar los impedimentos

o gastos superfluos que provocan un funcionamiento deficiente de la administración pública.

El cuarto pilar indica que la política de modernización se integra y se coordina con la reforma del servicio civil, con el objetivo de potenciar el rendimiento de los funcionarios públicos y equilibrar sus derechos con los intereses de los ciudadanos.

Finalmente, el quinto pilar insta a un sistema de datos para recolectar, estructurar y examinar los procesos y verificar si las actividades se desarrollan de acuerdo a lo planificado.

Bajo este enfoque, el documento incluye la visión, los fundamentos y directrices para alcanzar un Estado contemporáneo, que pueda asegurar que todos los ciudadanos tengan acceso a bienes y servicios públicos de alta calidad, de forma justa, oportuna y relevante, disminuyendo las desigualdades sociales y económicas presentes en la sociedad.

2.2.2. Desempeño Laboral

Definición

El Rendimiento Laboral" es uno de los constructos que ha sido objeto de más estudio por los expertos en comportamiento organizacional. Probablemente, esto se debe a que la productividad de las organizaciones está vinculada al rendimiento individual de sus integrantes" (Gabini, 2018, p. 255).

Además, la importancia de analizarla radica en que "el Rendimiento Laboral posibilita establecer cuán exitosa ha sido una entidad, un individuo o un proceso en la consecución de sus tareas y metas laborales" (Robbins y Coulter, 2010, p. 123).

La tendencia actual lo percibe como un constructo multidimensional y lo define como aquellas conductas que son pertinentes a los objetivos de la organización y están bajo el control del individuo, las cuales generan resultados positivos o negativos para la entidad (Gabini y Salessi, 2016). Por supuesto, Motowidlo (2003) postuló que el Rendimiento Laboral es la contribución que cada trabajador realiza para alcanzar la eficiencia de su organización, basándose en las acciones llevadas a cabo durante un periodo de tiempo específico. Estos escritores están de acuerdo en que el Rendimiento Laboral es el valor que los empleados brindan mediante la realización de objetivos establecidos. La combinación de los esfuerzos individuales tiene un impacto positivo en la consecución de los objetivos de la empresa.

En resumen, el Rendimiento Laboral son los resultados obtenidos a partir del conjunto de comportamientos cuantificables realizados, con el objetivo de lograr los objetivos de la compañía. A continuación, se detallan las teorías más significativas de este, su relevancia reside en la visión que cada una posee desde el punto de vista de cada una.

Características y dimensiones de desempeño laboral

Compromiso: Este término se utiliza para describir la responsabilidad asumida, o sea, un compromiso es una promesa o una declaración de principios. Decadas atrás, la conducta ha sido un elemento de interés para los dirigentes de una institución. "En 1977, Steers lo describió como un nivel de identificación y compromiso de una persona con su organización" (Arias, 2000, p.8) Además, sugirió tres fuentes de compromiso:

- Características personales, necesidades de logro, edad, intereses centrales en la vida, etc.

- Características de trabajo, considerar al trabajo como un reto, identificarse con las tareas asignadas, interactuar para el desarrollo de las mismas.
- Experiencias en el trabajo, percepción de la importancia de la organización, de la inversión de tiempo, expectativas de recompensas, capacitación, etc.

Efectividad: Es el balance entre la eficiencia y la eficacia, o sea, uno alcanza la efectividad si es eficiente y eficaz. Se trata de alcanzar un resultado dirigido siempre al objetivo, mientras que la eficiencia es la habilidad de obtener el resultado utilizando los recursos más eficientes posibles. Por ejemplo, asesinar una mosca con un cañonazo es efectivo, ya que se consigue el objetivo; no obstante, hacerlo con un matamoscas es igualmente efectivo y eficiente, ya que no se necesitaron muchos recursos. Carlos Alberto Mejía (Covey, 1989), 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: es lo que impulsa a una persona a desear o realizar algo, ya sea algo tangible como el dinero, o simbólico como el deseo de brindar algo o conseguir una gratificación. El Ministerio de Economía y Finanzas ve a los incentivos como un recurso útil que busca potenciar el rendimiento. Igualmente, en la guía "Motivación, efectividad y rendimiento aborígenes en tu equipo" descubrimos que invertir en la capacitación de un empleado es invertir en la organización y/o institución.

Productividad: En 1950, la Organización para la Cooperación Económica Europea (OCEE) proporcionó una definición oficial de

productividad, describiéndola como "el cociente que se logra al dividir la producción por uno de los elementos productivos". Así, se puede discutir la productividad del capital, la inversión o la materia prima, dependiendo de si lo que ocurrió se considera en relación al capital, a la inversión o al volumen de materia prima (Rojas y Ruiz 2004). Según la guía "Motivación, efectividad y rendimiento aborígenes en tu equipo", la productividad se refiere al volumen de trabajo que el trabajador realiza durante su horario de trabajo y considera imprescindible el estímulo y la disponibilidad de herramientas para alcanzar la meta, siempre valorando la calidad de lo que se lleva a cabo y/o se produce.

Teorías del Desempeño Laboral

Según Klingner y Nabaldian (2002) estas teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre satisfacción en el trabajo y su desempeño. Por tanto, se explican las más esenciales.

Teoría de la equidad

Para Klingner y Nabaldian (2002), esta sostiene que el Desempeño Laboral está asociado con la percepción que tiene el trabajador acerca del trato que recibe. En consecuencia, estas apreciaciones dan como resultado lealtad, expresiones de buena voluntad y una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Muchas veces esta impresión ha estado más vinculada a un estado mental que a una percepción basada en hechos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato son elementos fundamentales. También influye la buena comunicación entre todos los niveles organizacionales (Klingner y Nabaldian, 2002).

La equidad está constituida por dos aspectos: el desempeño y la equiparación con otros. En el primer caso es la comparación de su aporte o desempeño laboral y la retribución que recibe en relación con otras personas. En el segundo caso, se habla de la comparación subjetiva de uno respecto a su par (Klingner y Nabaldian, 2002). Por lo expuesto, se determina que la teoría de la equidad se basa en el equilibrio entre el tipo de trato que reciben los colaboradores y el desempeño de estos, a saber, la vinculación existente entre el esfuerzo y la recompensa; entonces, dependerá del tipo de trato ya sea justo o injusto que reciba el colaborador para que se sienta motivado y tenga un determinado desempeño (Klingner y Nabaldian, 2002).

Teoría de las expectativas

Esta se centra en los sentimientos de satisfacción de los empleados, lo cual propicia un mejor Desempeño Laboral con otros. En ese sentido, la postura se concentra en la percepción subjetiva que tiene el trabajador sobre la posibilidad de que su forma de realizar su trabajo o desarrollar determinados comportamientos conlleve a la consecución de cierto desempeño (Vroom, 1964).

El autor Vroom (1964) presenta tres elementos en la teoría de las expectativas:

- Expectativa: es el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, hace referencia al empeño que el empleado ejecuta para tener un desempeño preciso.
- Instrumentalidad: es la relación entre el desempeño y la recompensa, indica el grado de probabilidad estimado sobre los resultados óptimos que corresponden una recompensa.

- Valencia: hace referencia a la importancia que el individuo otorga al resultado o estímulo por el desempeño obtenido.

En resumen, son tres los factores identificados:

- a) El alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado,
- b) La evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño y
- c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones (Vroom, 1964).

Es indudable que esta teoría permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador, puesto que, como ser humano también se tiene expectativas y metas. Por eso, esta propone que los empleados se comporten de una determinada manera para poder cumplir con sus expectativas planteadas, un resultado que perciben como valioso y que se sintetiza en tres aspectos: expectativa, instrumentalidad y valencia. Teoría de la finalidad o de las metas

Esta fue planteada por Locke (1976), él afirmó que existe un papel motivacional que afecta en las intenciones de los trabajadores al momento de desempeñar alguna labor. Dicho de otra manera, los colaboradores persiguen intencionalmente un objetivo o meta a través de la realización de la tarea, donde se involucra cierto nivel de esfuerzo y esto determina el grado de su desempeño. Cabe resaltar que “una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr” (Locke, 1969, p. 89). La intención de alcanzar un propósito se basa en la motivación, dado que estas guían los actos e impulsan a dar el mejor desempeño

(Locke, 1976). El autor Locke (1976) expresó que las metas pueden tener varias funciones:

- Centran la atención y la acción, al focalizar la atención en la tarea.
- Movilizan la energía y el esfuerzo.
- Aumentan la persistencia.
- Ayuda a la elaboración de estrategias.

En concordancia con lo anterior, los objetivos que se planteen a los trabajadores deben ser lo suficientemente interesantes y específicos, para así despertar su motivación y movilización a conseguirlos, al ser concretos son más eficaces para incentivar la realización del comportamiento adecuado (Locke, 1976). Por ende, en la teoría de las metas el elemento motivacional tiene un rol fundamental en la consecución de las finalidades previamente fijadas, las cuales deben ser desafiantes y particulares para generar interés y poder alcanzarlos.

Lo que propone esta teoría es que los propósitos conllevan al individuo a desempeñarse de una forma determinada para alcanzar lo propuesto, por ello, estos deben ser retadores

2.3. Definición de términos básicos

Cliente

"Es cualquier organización, individuo o entidad que obtiene un producto o servicio y determina sus características, como por ejemplo: consumidores, usuario final, comercio minorista, mayorista, beneficiario y comprador" (Porter, 2015, p. 142).

Cultura de calidad

"Grupo de valores y costumbres que tiene un individuo, que junto con la implementación de prácticas y herramientas de calidad en su comportamiento

cotidiano, le facilitan la colaboración con la organización" (Zeithaml y Bitner, 2012, p.184).

Desempeño laboral

Es uno de los constructos más estudiados por los expertos en comportamiento organizacional. Probablemente, esto se debe a que la productividad de las organizaciones está vinculada al rendimiento individual de sus integrantes" (Gabini, 2018, p. 255).

Eficiencia

"Es la habilidad para llevar a cabo las tareas de manera adecuada, es decir, para reducir los recursos empleados para alcanzar las metas sugeridas. Si se obtiene el resultado más alto posible bajo el número de factores determinados, entonces los métodos de producción son técnicamente eficientes, y primero se debe evaluar la eficiencia técnica de estos métodos, y posteriormente la eficiencia económica. (Griffin, 2016, p. 71). 2.5.4.

Gestión pública

"La administración pública es una disciplina que se centra en la adecuada y eficaz gestión de los recursos estatales, con el objetivo de cubrir las demandas de los ciudadanos e impulsar el crecimiento del país." (Koontz, 2013, p. 68)

La confiabilidad

"Es la capacidad para llevar a cabo el servicio prometido de manera segura y meticulosa." Involucra la realización de la promesa de servicio y una entrega sin fallos" (Pérez, 2016, p.80)

La organización

"Es la unión social compuesta por personal, tareas y administración, constituyendo una estructura sistemática de relaciones interactivas, con tendencia a generar bienes y/o servicios para cubrir las demandas de las comunidades circundantes, con el fin de alcanzar su único objetivo" (Crosby, 2011, p.33).

Modernización de la gestión pública

La actualización de la administración pública se transforma en un abanico significativo de herramientas empleadas para potenciar las fuerzas productivas, generando resultados que impactan directamente en la vida social. En este contexto, sí se refiere a la calidad de los métodos vinculados con la gestión gubernamental y la administración de la sociedad. (Crosby (2011), página 107).

Políticas públicas

"Las Políticas Públicas son las medidas tomadas por el gobierno que buscan responder a las variadas necesidades de la sociedad. Como indican Chandler y Plano, pueden interpretarse como la utilización estratégica de recursos para mitigar los problemas nacionales" (Zeller, 2006, p.71).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La modernización de la gestión pública, influye significativamente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023

2.4.2. Hipótesis específica

- a. El plan estratégico y operativo influye significativamente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023

- b. La gestión por procesos, simplificación administrativa influye significativamente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023
- c. El presupuesto por resultados influye significativamente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023

2.5. Identificación de variables

La identificación de variables para el presente estudio es:

Variable Independiente Modernización de la gestión pública

Variable Dependiente Desempeño laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Independiente <i>Modernización de la gestión pública</i>	Dimensiones La modernización de la gestión pública se convierte en un repertorio importante de instrumentos que se aplican para desarrollar las fuerzas productivas, obteniendo resultados que tienen efecto directo en la vida social y, en ese sentido, sí alude a la calidad de los métodos relacionados con el cómo gobernar y cómo administrar la sociedad". (Crosby (2011, p.107).	La "modernización en la gestión pública" se refiere al proceso de actualización y mejora de las estructuras, prácticas y políticas de las instituciones gubernamentales para hacerlas más eficientes, efectivas y alineadas con las necesidades y expectativas actuales de la sociedad. • Plan estratégicos y operativos • Administración basada en procesos, simplificación administrativa • Presupuesto por resultados • Servicio civil meritocrático • Monitoreo, supervisión y valoración de la administración
Dependiente <i>Desempeño laboral</i>	Es uno de los constructos que mayor atención ha recibido por parte de los estudiosos del comportamiento organizacional. Posiblemente, se deba a que la productividad de las organizaciones se encuentra ligadas al desempeño individual de sus miembros" (Gabini, 2018, p. 255).	La "definición operacional de desempeño laboral" refiere a la manera en que se conceptualiza y mide el rendimiento de los empleados en el contexto de su trabajo. Esta definición es crucial para la gestión de recursos humanos, ya que establece las bases para evaluar, comprender y mejorar la contribución de los empleados a los objetivos organizacionales. • Teoría de la equidad • Teoría de las expectativas • Teoría de la finalidad o de las metas

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación será de tipo básica, la misma que, tal como manifiesta Sampieri R. (2021) lo define como “un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno” Por ello, el objetivo de este estudio se orienta a determinar si la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral.

3.2. Nivel de la investigación

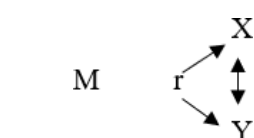
Según la clasificación de Valderrama (2013) el nivel de investigación es: una investigación descriptivo – correlacional. (p. 30)

3.3. Método de investigación

Se utilizará el método analítico-sintético, ya que este método se aplica en diversas áreas, como la investigación científica, la enseñanza y el análisis de procesos naturales Cesar A. Bernal (2010) es uno de los autores que ha abordado este enfoque.

3.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación será el no experimental. Al respecto Hernández Sampieri et al., (2016) indica que este diseño no manipula de ninguna forma alguna variable investigativa, sino mas bien recolecta información de la realidad tal como se manifiesta. Así mismo será de corte transversal-correlacional; ya que la recopilación de datos se ejecutará en un solo momento de la investigación. En ese sentido el diseño esquemático será:



Donde:

M: Muestra

X: Modernización de la gestión pública

Y: Desempeño laboral

R: influencia entre la variable independiente sobre la dependiente

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Para la presente investigación la población está compuesta por 320 colaboradores. Según Corbetta (2007), es un grupo de diferentes elementos, los cuales son considerados unidades de análisis, que forman parte del ambiente espacial.

3.5.2. Muestra

Para la presente investigación se utilizó a la población contribuyente de la Municipalidad Distrito de Yanacancha, Se considera a la población contribuyente del distrito de Yanacancha, para la aplicación de la siguiente formula estadística para obtener una muestra:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2(N-1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Donde:

Z^2 = 95% confiabilidad

P = 50%

Q = 1-P

e = error de estimación en 5%

N = Población

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 320}{(0,05)^2(320-1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

n = 175

Poblacion a encuestar son 175 colaboradores

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Instrumentos

Los principales instrumentos que se utilizó en el desarrollo de la investigación son: El Cuestionario

3.6.2. Técnicas de Recolección de Datos

Técnica de recolección de datos, es el conjunto de procedimientos organizados para recolectar datos correctos que conllevan a medir una variable o conocer una variable.

Las principales técnicas utilizadas en el desarrollo de la investigación, son:

a) Encuestas

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

3.7.1. Instrumentos

Instrumento, es el recurso, en nuestro caso hojas impresas que hemos utilizado para recolectar y registrar datos o información.

Entre los principales instrumentos que se ha utilizado en el desarrollo de la investigación son:

- a) Cuestionario

3.7.2. Técnicas de Recolección de Datos

Técnica de recolección de datos, es el conjunto de procedimientos organizados para recolectar datos correctos que conllevan a: medir una variable o conocer una variable.

Las principales técnicas que hemos utilizado en el desarrollo de la investigación, fueron:

- a) Encuestas

3.7.3. Confiabilidad de los Datos

Para hallar la confiabilidad de datos utilizados del presente estudio de investigación, realizado en el objeto de estudio, se obtuvo luego de aplicar tres cuestionarios, procesados como prueba piloto de lo que se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,858; resultado de confiabilidad que indica que es adecuado y favorable para aplicar el instrumento de investigación.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	175	100,0
Excluido ^a	0,0	
Total	175	100,0

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

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cron Bach

N° de elementos 0,898 23

Fuente: resultados de la investigación

3.8. Técnicas de procedimiento y análisis de datos

El análisis de los datos recopilados se realizará a través del Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 24 para Windows 10; dado que se ejecutará una adecuación a la versión original de los instrumentos; así mismo se procederá con análisis de validez por juicio de expertos. Posteriormente con los resultados obtenidos y subsanaciones de ser necesarios se procederá con la recolección de datos.

3.9. Tratamiento estadístico

Concluido el trabajo de campo, se procedió a construir una base de datos luego fue realizado los análisis estadísticos con el paquete de SPSS 24 y Excel realizando los siguientes pasos:

- Obtención de frecuencias y porcentajes en las dimensiones respectivas de las variables.
- Construcción de tablas para cada dimensión
- Elaboración de gráficos para cada dimensión

Análisis inferencial con la prueba chi cuadrado de comparación de proporciones independientes. Las técnicas de procesamiento de datos son Estadísticas y probabilísticas

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Sobre la orientación ética, el estudio cometió todas las pautas y estatutos establecidos por la universidad y área de investigación; por tanto,

toda la información encontrada y recopilada fue confidencial y solo fueron usado con fines académicos.

Sobre la orientación epistémica de la tesis, la información lograda permitió incrementar la base teórica sobre la relación las variables, lo cual orientó a la comunidad científica de la universidad a que promuevan más estudios sobre este tema con el fin de sustentar científicamente la importancia de la afectividad dentro de la enseñanza en las aulas universitarias.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Se obtuvo información de los colaboradores considerados en el estudio de la muestra, de los colaboradores del Gobierno regional de Pasco, para lo cual se aplicó el cuestionario que están direccionadas a las variables; después de haber recogido los datos fueron sometidos al tratamiento estadístico dónde se obtuvo la estadística descriptiva correspondiente a cada una de las variables y de las dimensiones estudiadas, de estudio.

De igual manera, se recolectaron los datos y se procesaron con el programa SPSS 25, teniendo en cuenta tres fases: una representación de tablas de frecuencias para cada pregunta, así como sus correspondientes representaciones, y finalmente, realizamos una prueba de Hipótesis empleando el chi cuadrado.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

A. Modernización de la gestión pública

1. ¿Cree usted que la modernización ha mejorado la eficiencia de los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Pasco?

Tabla 1: La modernización ha mejorado la eficiencia de los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Pasco.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	56	32.0
	Casi siempre	51	29.1
	Algunas veces	12	6.9
	Casi nunca	31	17.7
	Nunca	25	14.3
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si la modernización ha mejorado la eficiencia de los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Pasco, se aplicó el siguiente cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 32,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** la modernización ha mejorado la eficiencia de los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Pasco.
2. Un 29,1% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** la modernización ha mejorado la eficiencia de los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Pasco.
3. Un 6,9% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** la modernización ha mejorado la eficiencia de los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Pasco

4. Un 17,7% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** la modernización ha mejorado la eficiencia de los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Pasco
5. Un 14,3% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** la modernización ha mejorado la eficiencia de los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Pasco

Figura 1: La modernización ha mejorado la eficiencia de los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Pasco

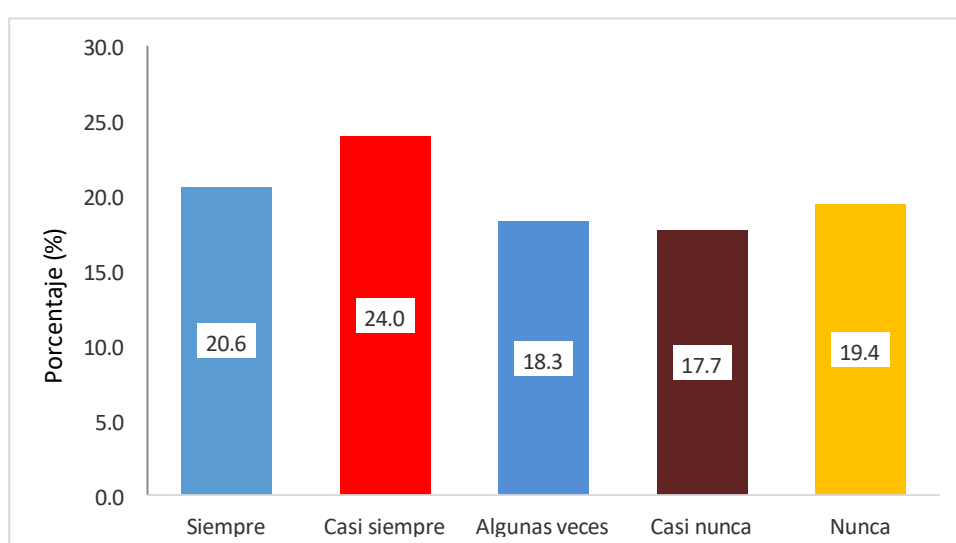


Figura de la tabla No- 1

2. ¿Siente usted que la tecnología implementada ha facilitado mi trabajo diario?

Tabla 2: La tecnología implementada ha facilitado mi trabajo diario

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	66	37.7
	Casi siempre	59	33.7
	Algunas veces	15	8.6
	Casi nunca	20	11.4
	Nunca	15	8.6
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si la tecnología implementada ha facilitado mi trabajo diario, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 37,7% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** la tecnología implementada ha facilitado mi trabajo diario.
2. Un 33,7% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** la tecnología implementada ha facilitado mi trabajo diario.
3. Un 8,6% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** la tecnología implementada ha facilitado mi trabajo diario
4. Un 11,4% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** la tecnología implementada ha facilitado mi trabajo diario.
5. Un 8,6% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** la tecnología implementada ha facilitado mi trabajo diario.

Figura 2: La tecnología implementada ha facilitado mi trabajo diario



Figura 2 de la tabla No- 2

3. ¿Piensa que la modernización ha contribuido a reducir el tiempo necesario para completar las tareas habituales?

Tabla 3: *La modernización ha contribuido a reducir el tiempo necesario para completar las tareas habituales.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	61	34.9
	Casi siempre	56	32.0
	Algunas veces	20	11.4
	Casi nunca	22	12.6
	Nunca	16	9.1
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si la modernización ha contribuido a reducir el tiempo necesario para completar las tareas habituales, se aplicó el siguiente cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 34,9% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** la modernización ha contribuido a reducir el tiempo necesario para completar las tareas habituales.
2. Un 32,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** la modernización ha contribuido a reducir el tiempo necesario para completar las tareas habituales.
3. Un 11,4% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** la modernización ha contribuido a reducir el tiempo necesario para completar las tareas habituales
4. Un 12,6% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** la

modernización ha contribuido a reducir el tiempo necesario para completar las tareas habituales

5. Un 9,1% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** la modernización ha contribuido a reducir el tiempo necesario para completar las tareas habituales

Figura 3: La modernización ha contribuido a reducir el tiempo necesario para completar las tareas habituales

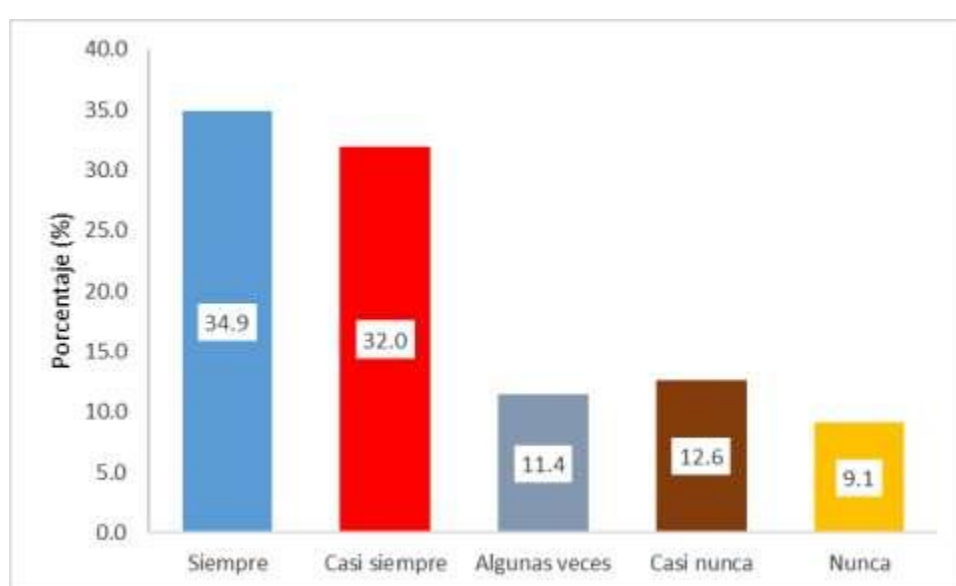


Figura de la tabla No- 3

4. ¿Ha Considerado que los cambios realizados han mejorado la transparencia en la gestión?

Tabla 4: Los cambios realizados han mejorado la transparencia en la gestión.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	31	17.7
	Casi siempre	35	20.0
	Algunas veces	14	8.0
	Casi nunca	54	30.9
	Nunca	41	23.4
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si los cambios realizados han mejorado la transparencia en la gestión, se aplicó el siguiente cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 17,7% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** los cambios realizados han mejorado la transparencia en la gestión.
2. Un 20,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** los cambios realizados han mejorado la transparencia en la gestión.
3. Un 8,0% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** los cambios realizados han mejorado la transparencia en la gestión
4. Un 30,9% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** los cambios realizados han mejorado la transparencia en la gestión
5. Un 23,4% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** los cambios realizados han mejorado la transparencia en la gestión.

Figura 4: Los cambios realizados han mejorado la transparencia en la gestión

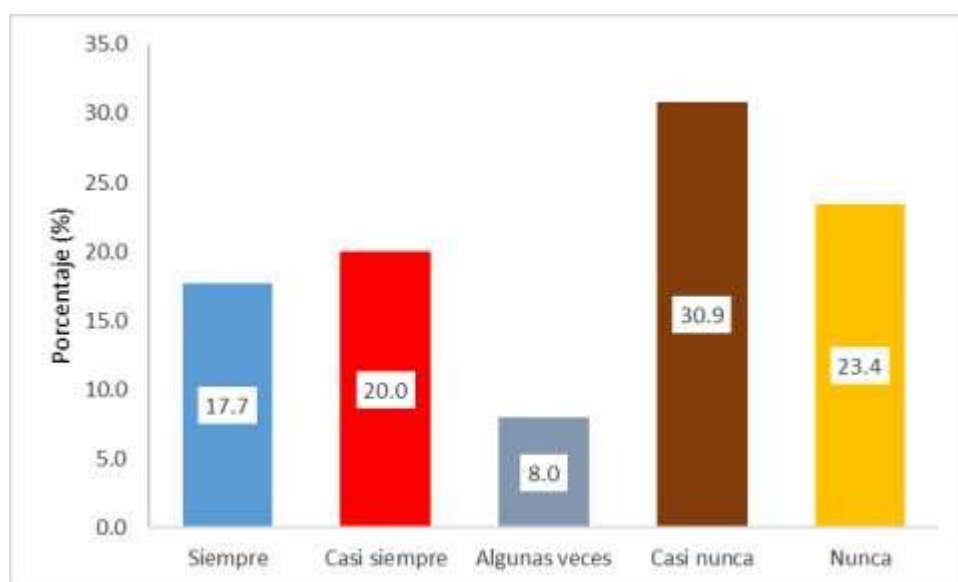


Figura de la tabla No- 4

5. **¿La formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada.?**

Tabla 5: *La formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	51	29.1
	Casi siempre	48	27.4
	Algunas veces	12	6.9
	Casi nunca	31	17.7
	Nunca	33	18.9
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si la formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada, se aplicó el siguiente cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 21,9% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** la formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada.
2. Un 27,4% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** la formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada.
3. Un 6,9% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** la formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada
4. Un 17,7% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** la formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada.
5. Un 18,9% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** la formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada.

Figura 5: La formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada

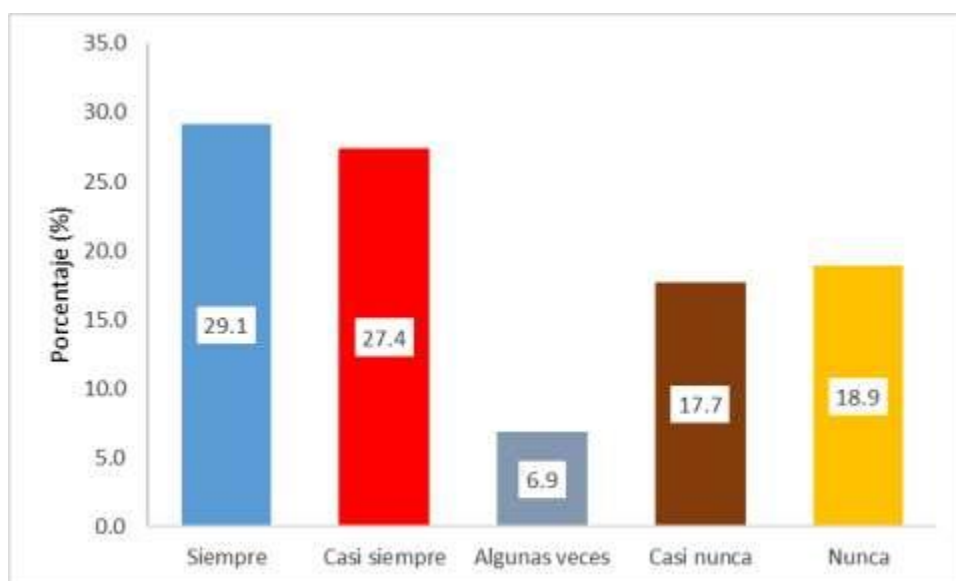


Figura de la tabla No- 5

6. ¿Siente usted que los cambios en la gestión pública han sido bien comunicados a todos los empleados?

Tabla 6: Los cambios en la gestión pública han sido bien comunicados a todos los empleados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	21	12.0
	Casi siempre	29	16.6
	Algunas veces	18	10.3
	Casi nunca	50	28.6
	Nunca	57	32.6
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si la formación recibida para

adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 12,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** la formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada.
2. Un 16,6% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** la formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada.
3. Un 10,3% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** la formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada.
4. Un 28,6% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** la formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada.
5. Un 32,6% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** la formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada.

Figura 6: *La formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada*

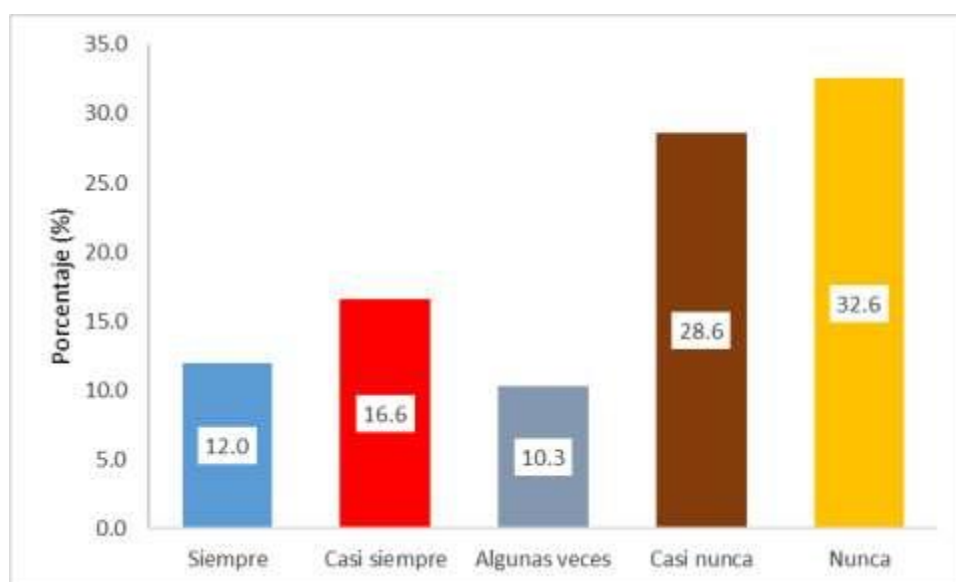


Figura de la tabla No- 6

7. **¿Cree usted que la modernización ha reducido los tiempos de respuesta en los servicios que ofrecemos?**

Tabla 7: La modernización ha reducido los tiempos de respuesta en los servicios que ofrecemos.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	14	8.0
	Casi siempre	20	11.4
	Algunas veces	16	9.1
	Casi nunca	64	36.6
	Nunca	61	34.9
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si la modernización ha reducido los tiempos de respuesta en los servicios que ofrecemos, se aplicó el siguiente cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 8,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** la modernización ha reducido los tiempos de respuesta en los servicios que ofrecemos.
2. Un 11,4% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** la modernización ha reducido los tiempos de respuesta en los servicios que ofrecemos.
3. Un 9,1% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** la modernización ha reducido los tiempos de respuesta en los servicios que ofrecemos
4. Un 36,6% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** la modernización

ha reducido los tiempos de respuesta en los servicios que ofrecemos

5. Un 34,9% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** la modernización ha reducido los tiempos de respuesta en los servicios que ofrecemos.

Figura 7: La modernización ha reducido los tiempos de respuesta en los servicios que ofrecemos

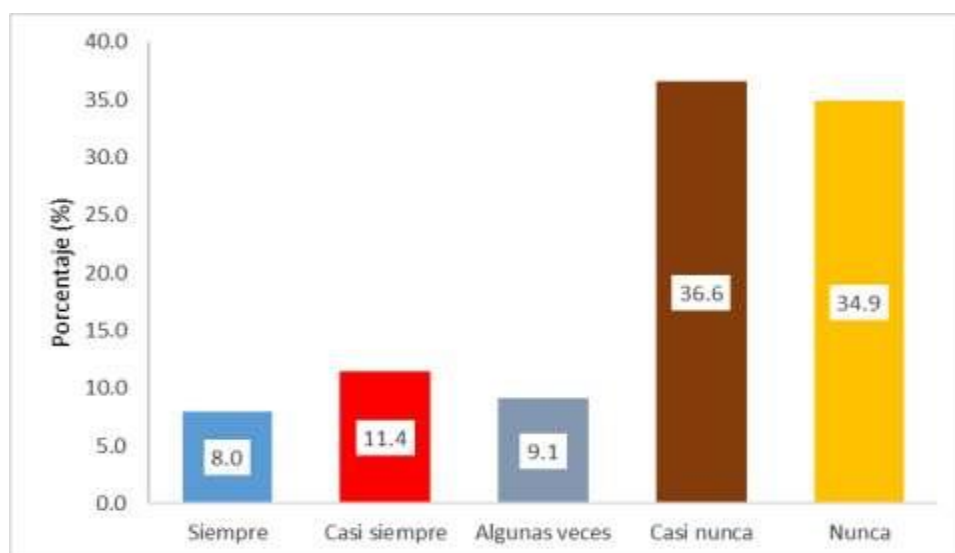


Figura de la tabla No- 7

8. ¿Los recursos asignados para la modernización han sido suficientes?

Tabla 8: Los recursos asignados para la modernización han sido suficientes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	21	12.0
	Casi siempre	24	13.7
	Algunas veces	28	16.0
	Casi nunca	52	29.7
	Nunca	50	28.6
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si los recursos asignados para la modernización han sido suficientes, se aplicó el siguiente cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 12,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** los recursos asignados para la modernización han sido suficientes.
2. Un 13,7% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** los recursos asignados para la modernización han sido suficientes
3. Un 16,0% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** los recursos asignados para la modernización han sido suficientes
4. Un 29,7% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** los recursos asignados para la modernización han sido suficientes
5. Un 28,6% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** los recursos asignados para la modernización han sido suficientes.

Figura 8: Los recursos asignados para la modernización han sido suficientes

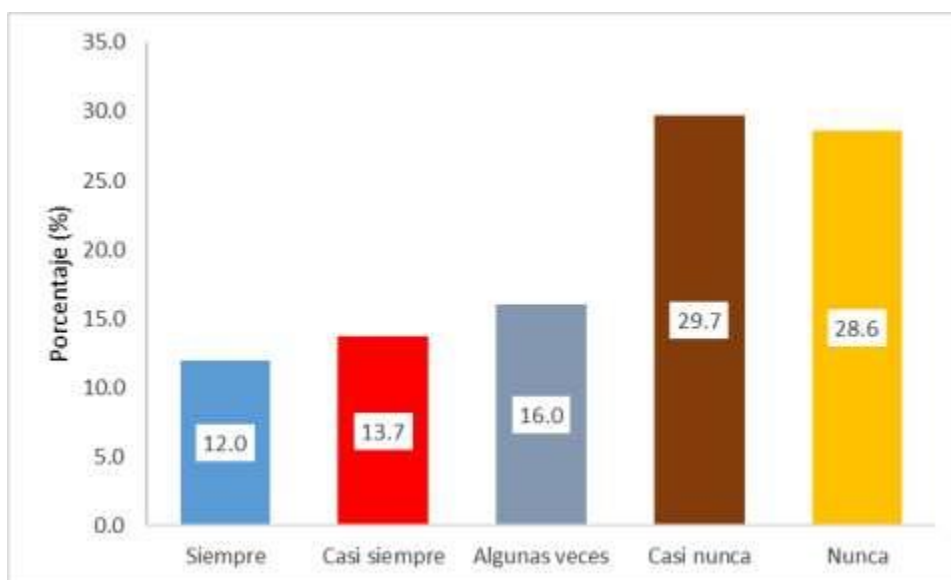


Figura de la tabla No- 8

9. ¿La modernización ha fomentado una cultura de innovación dentro del Gobierno Regional de Pasco?

Tabla 9: *La modernización ha fomentado una cultura de innovación dentro del Gobierno Regional de Pasco.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	19	10.9
	Casi siempre	21	12.0
	Algunas veces	25	14.3
	Casi nunca	56	32.0
	Nunca	54	30.9
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si la modernización ha fomentado una cultura de innovación dentro del Gobierno Regional de Pasco, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 10,9% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** la modernización ha fomentado una cultura de innovación dentro del Gobierno Regional de Pasco.
2. Un 12,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** la modernización ha fomentado una cultura de innovación dentro del Gobierno Regional de Pasco.
3. Un 14,3% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** la modernización ha fomentado una cultura de innovación dentro del Gobierno Regional de Pasco
4. Un 32,0% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** la

modernización ha fomentado una cultura de innovación dentro del Gobierno Regional de Pasco

5. Un 30,9% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** la modernización ha fomentado una cultura de innovación dentro del Gobierno Regional de Pasco.

Figura 9: La modernización ha fomentado una cultura de innovación dentro del Gobierno Regional de Pasco

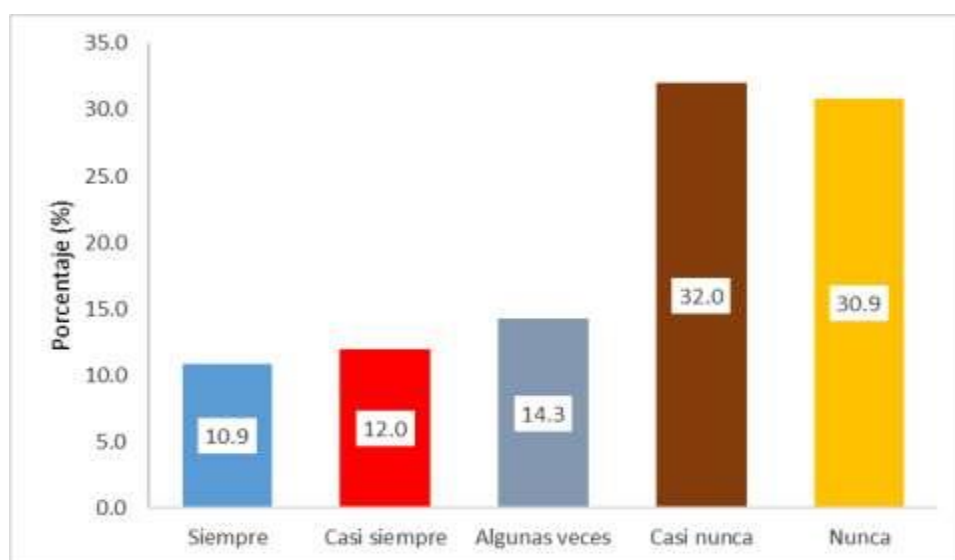


Figura de la tabla No- 9

10. ¿La participación del personal en el proceso de modernización ha sido activamente solicitada y valorada.?

Tabla 10: La participación del personal en el proceso de modernización ha sido activamente solicitada y valorada.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	15	8.6
	Casi siempre	19	10.9
	Algunas veces	21	12.0
	Casi nunca	61	34.9
	Nunca	59	33.7
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si la participación del personal en el proceso de modernización ha sido activamente solicitada y valorada, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 17,7% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** la participación del personal en el proceso de modernización ha sido activamente solicitada y valorada.
2. Un 20,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** la participación del personal en el proceso de modernización ha sido activamente solicitada y valorada.
3. Un 8,0% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** la participación del personal en el proceso de modernización ha sido activamente solicitada y valorada.
4. Un 30,9% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** la participación del personal en el proceso de modernización ha sido activamente solicitada y valorada.
5. Un 23,4% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** la participación del personal en el proceso de modernización ha sido activamente solicitada y valorada.

Figura 10: La participación del personal en el proceso de modernización ha sido activamente solicitada y valorada

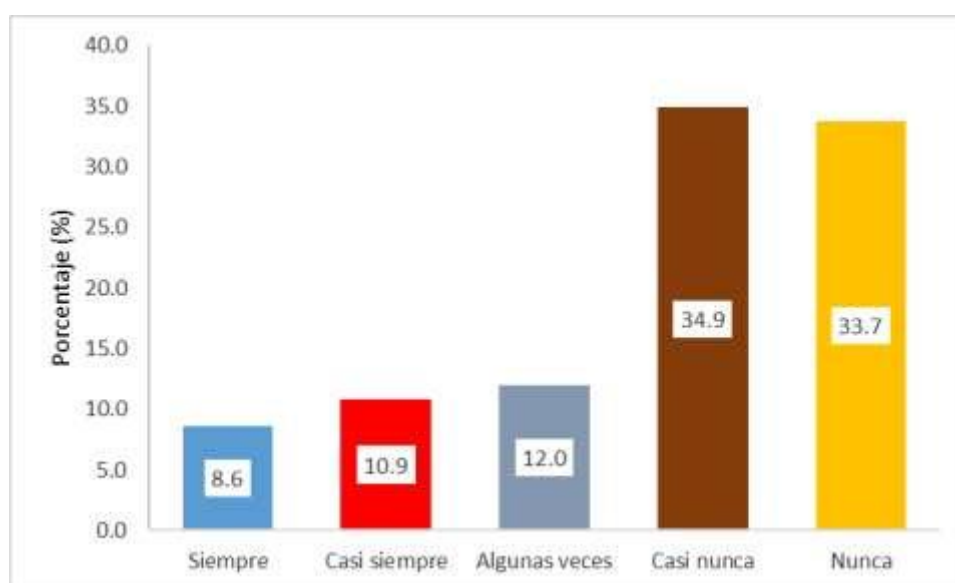


Figura de la tabla No- 10

11. ¿La modernización ha mejorado mi percepción del Gobierno Regional de Pasco como empleador?

Tabla 11: La modernización ha mejorado mi percepción del Gobierno Regional de Pasco como empleador

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	25	14.3
	Casi siempre	27	15.4
	Algunas veces	16	9.1
	Casi nunca	51	29.1
	Nunca	56	32.0
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si la modernización ha mejorado mi percepción del Gobierno Regional de Pasco como empleador, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 14,3% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** la modernización ha mejorado mi percepción del Gobierno Regional de Pasco como empleador.
2. Un 15,4% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** la modernización ha mejorado mi percepción del Gobierno Regional de Pasco como empleador.
3. Un 9,1% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** la modernización ha mejorado mi percepción del Gobierno Regional de Pasco como empleador
4. Un 29,1% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** la modernización ha mejorado mi percepción del Gobierno Regional de Pasco como empleador
5. Un 32,0% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** la modernización ha mejorado mi percepción del Gobierno Regional de Pasco como empleador.

Figura 11: *La modernización ha mejorado mi percepción del Gobierno Regional de Pasco como empleador*

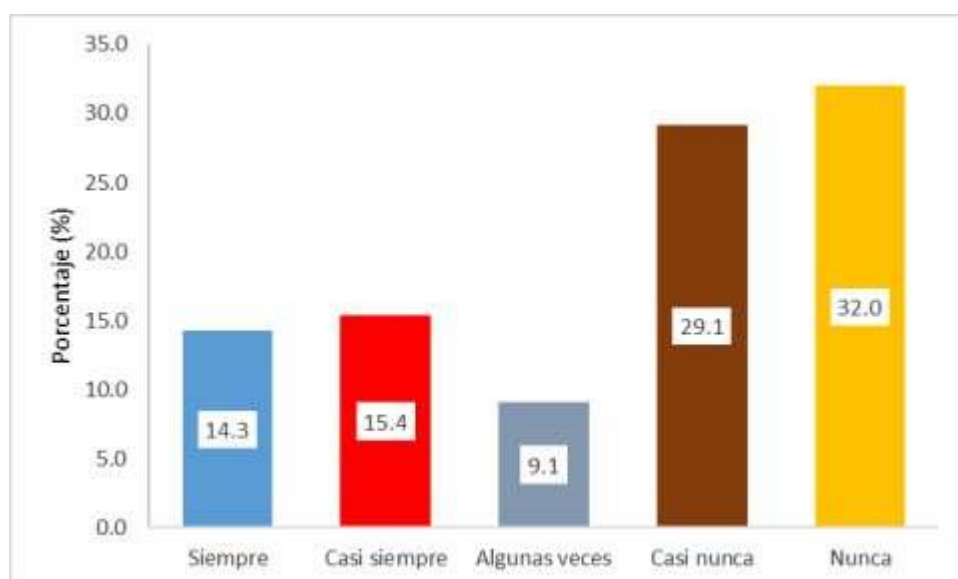


Figura de la tabla No- 11

12. ¿Está dispuesto usted a adaptarse a futuros cambios en la gestión pública?

Tabla 12: *Esta dispuesto usted a adaptarse a futuros cambios en la gestión pública*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	48	27.4
	Casi siempre	52	29.7
	Algunas veces	21	12.0
	Casi nunca	23	13.1
	Nunca	31	17.7
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si está dispuesto usted a adaptarse a futuros cambios en la gestión pública, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 27,4% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** está dispuesto usted a adaptarse a futuros cambios en la gestión pública.
2. Un 29,7% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** está dispuesto usted a adaptarse a futuros cambios en la gestión pública.
3. Un 12,0% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** está dispuesto usted a adaptarse a futuros cambios en la gestión pública
4. Un 13,1% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** está dispuesto usted a adaptarse a futuros cambios en la gestión pública
5. Un 17,7% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** está dispuesto usted a adaptarse a futuros cambios en la gestión pública.

Figura 12: *Está dispuesto usted a adaptarse a futuros cambios en la gestión pública*

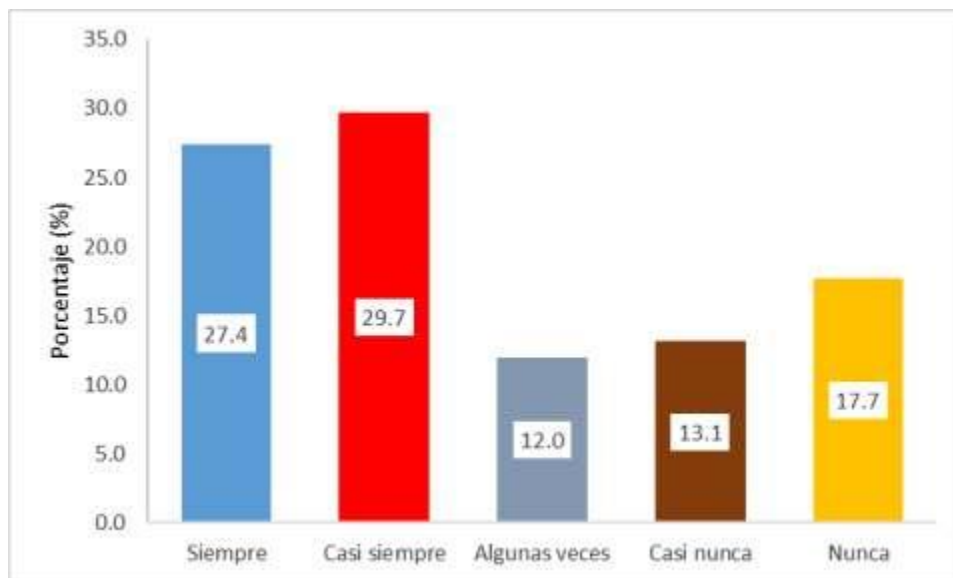


Figura de la tabla No- 12

13. ¿Recomendaría trabajar en el Gobierno Regional de Pasco a otras personas debido a su proceso de modernización?

Tabla 13: *Recomendaría trabajar en el Gobierno Regional de Pasco a otras personas debido a su proceso de modernización*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	21	12.0
	Casi siempre	24	13.7
	Algunas veces	19	10.9
	Casi nunca	51	29.1
	Nunca	60	34.3
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si recomendaría trabajar en el Gobierno Regional de Pasco a otras personas debido

a su proceso de modernización, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 12,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** recomendaría trabajar en el Gobierno Regional de Pasco a otras personas debido a su proceso de modernización.
2. Un 13,7% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** recomendaría trabajar en el Gobierno Regional de Pasco a otras personas debido a su proceso de modernización.
3. Un 10,9% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** recomendaría trabajar en el Gobierno Regional de Pasco a otras personas debido a su proceso de modernización.
4. Un 29,1% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** recomendaría trabajar en el Gobierno Regional de Pasco a otras personas debido a su proceso de modernización.
5. Un 34,3% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** recomendaría trabajar en el Gobierno Regional de Pasco a otras personas debido a su proceso de modernización.

Figura 13: Recomendaría trabajar en el Gobierno Regional de Pasco a otras personas debido a su proceso de modernización

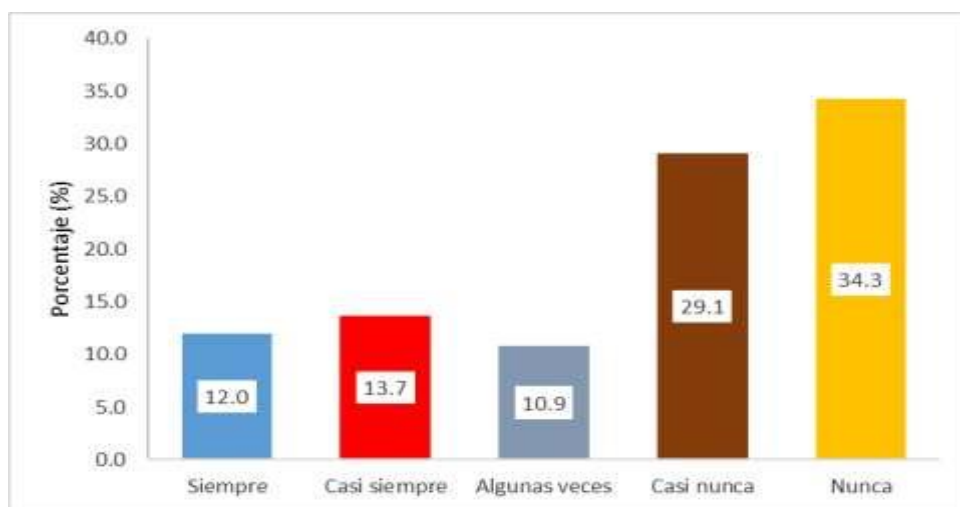


Figura de la tabla No- 13

B. Desempeño laboral

1. ¿Mi productividad ha aumentado como resultado de la modernización?

Tabla 14: Mi productividad ha aumentado como resultado de la modernización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	25	14.3
	Casi siempre	28	16.0
	Algunas veces	16	9.1
	Casi nunca	49	28.0
	Nunca	57	32.6
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si mi productividad ha aumentado como resultado de la modernización, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 14,3% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** mi

productividad ha aumentado como resultado de la modernización.

2. Un 16,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** mi productividad ha aumentado como resultado de la modernización.
3. Un 9,1% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** mi productividad ha aumentado como resultado de la modernización.
4. Un 28,0% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** mi productividad ha aumentado como resultado de la modernización.
5. Un 32,6% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** mi productividad ha aumentado como resultado de la modernización.

Figura 14: *Mi productividad ha aumentado como resultado de la modernización*

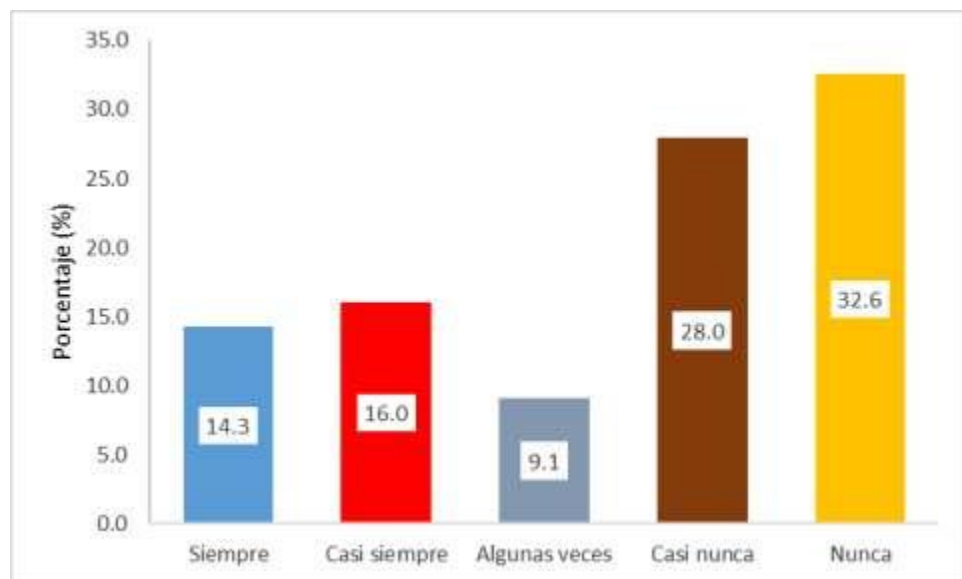


Figura de la tabla No- 14

2. ¿La calidad de mi trabajo ha mejorado debido a las nuevas herramientas y procesos?

Tabla 15: *La calidad de mi trabajo ha mejorado debido a las nuevas herramientas y procesos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	45	25.7
	Casi siempre	56	32.0
	Algunas veces	30	17.1
	Casi nunca	23	13.1
	Nunca	21	12.0
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si la calidad de mi trabajo ha mejorado debido a las nuevas herramientas y procesos, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 25,7% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** la calidad de mi trabajo ha mejorado debido a las nuevas herramientas y procesos.
2. Un 32,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** la calidad de mi trabajo ha mejorado debido a las nuevas herramientas y procesos.
3. Un 17,1% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** la calidad de mi trabajo ha mejorado debido a las nuevas herramientas y procesos.
4. Un 13,1% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** la calidad de mi trabajo ha mejorado debido a las nuevas herramientas y procesos.
5. Un 12,0% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** la calidad de mi trabajo ha mejorado debido a las nuevas herramientas y procesos.

Figura 15: La calidad de mi trabajo ha mejorado debido a las nuevas herramientas y procesos



Figura de la tabla No- 15

3. ¿Me siento más motivado en mi trabajo desde la implementación de los cambios?

Tabla 16: Me siento más motivado en mi trabajo desde la implementación de los cambios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	54	30.9
	Casi siempre	62	35.4
	Algunas veces	25	14.3
	Casi nunca	19	10.9
	Nunca	15	8.6
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si me siento más motivado en mi trabajo desde la implementación de los cambios, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 30,9% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** me siento más

motivado en mi trabajo desde la implementación de los cambios.

2. Un 35,4% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** me siento más motivado en mi trabajo desde la implementación de los cambios.
3. Un 14,3% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** me siento más motivado en mi trabajo desde la implementación de los cambios.
4. Un 10,9% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** me siento más motivado en mi trabajo desde la implementación de los cambios.
5. Un 8,6% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** me siento más motivado en mi trabajo desde la implementación de los cambios.

Figura 16: *Me siento más motivado en mi trabajo desde la implementación de los cambios*

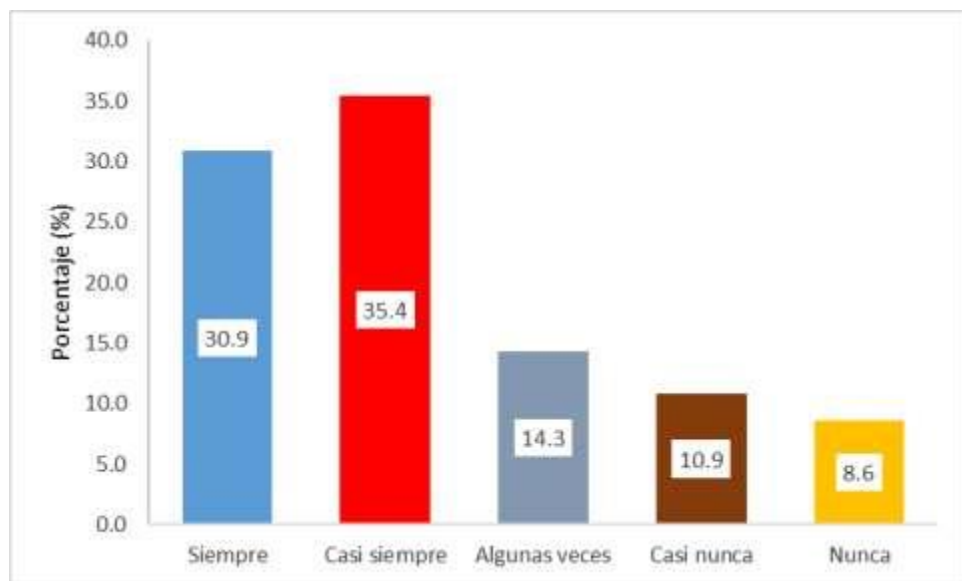


Figura de la tabla No- 16

4. ¿Los nuevos sistemas facilitan una mejor colaboración entre las áreas de trabajo?

Tabla 17: Los nuevos sistemas facilitan una mejor colaboración entre las áreas de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	23	13.1
	Casi siempre	35	20.0
	Algunas veces	31	17.7
	Casi nunca	42	24.0
	Nunca	44	25.1
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si los nuevos sistemas facilitan una mejor colaboración entre las áreas de trabajo, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 13,1% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** los nuevos sistemas facilitan una mejor colaboración entre las áreas de trabajo.
2. Un 20,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** los nuevos sistemas facilitan una mejor colaboración entre las áreas de trabajo.
3. Un 17,7% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** los nuevos sistemas facilitan una mejor colaboración entre las áreas de trabajo.
4. Un 24,0% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** los nuevos sistemas facilitan una mejor colaboración entre las áreas de trabajo.
5. Un 25,1% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** los nuevos sistemas facilitan una mejor colaboración entre las áreas de trabajo.

Figura 17: Los nuevos sistemas facilitan una mejor colaboración entre las áreas de trabajo

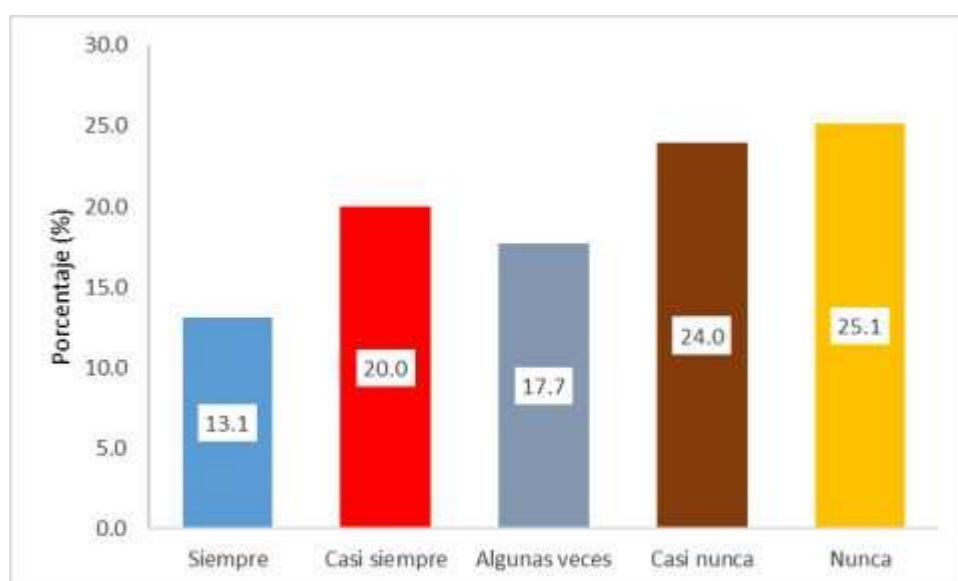


Figura de la tabla No- 17

5. ¿He notado una mejora en la comunicación interna desde la modernización?

Tabla 18: He notado una mejora en la comunicación interna desde la modernización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	21	12.0
	Casi siempre	29	16.6
	Algunas veces	38	21.7
	Casi nunca	41	23.4
	Nunca	46	26.3
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si he notado una mejora en la comunicación interna desde la modernización, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 12,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** he notado una mejora en la comunicación interna desde la modernización.
2. Un 16,6% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** he notado una mejora en la comunicación interna desde la modernización.
3. Un 21,7% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** he notado una mejora en la comunicación interna desde la modernización.
4. Un 23,4% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** he notado una mejora en la comunicación interna desde la modernización.
5. Un 26,3% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** he notado una mejora en la comunicación interna desde la modernización.

Figura 18: *Me siento más motivado en mi trabajo desde la implementación de los cambios*

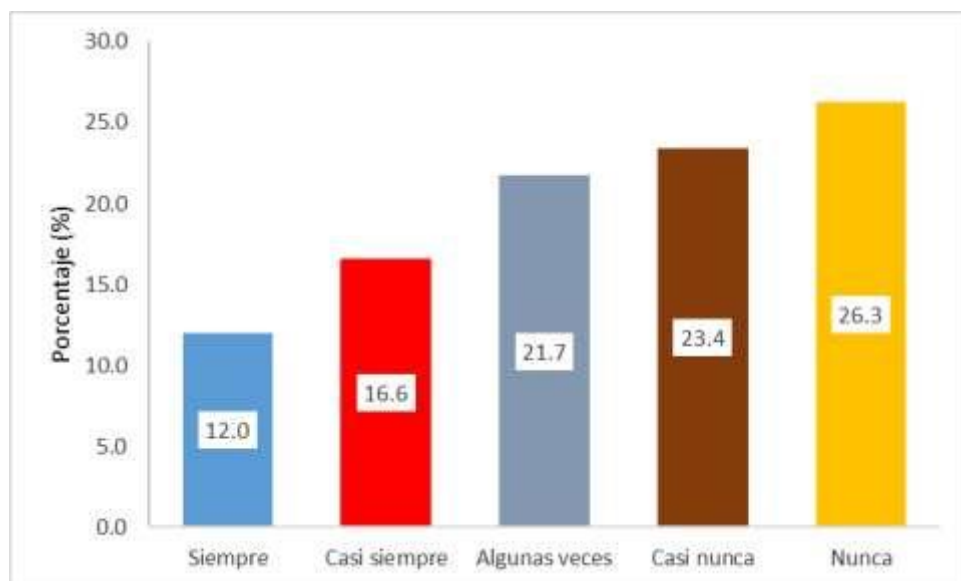


Figura de la tabla No- 18

6. ¿Considera usted que la modernización ha impactado positivamente en mi satisfacción laboral?

Tabla 19: *Considera usted que la modernización ha impactado positivamente en mi satisfacción laboral positivamente en mi satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	36	20.6
	Casi siempre	42	24.0
	Algunas veces	32	18.3
	Casi nunca	31	17.7
	Nunca	34	19.4
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si considera usted que la modernización ha impactado positivamente en mi satisfacción laboral, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 20,6% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** me siento más motivado en mi trabajo desde la implementación de los cambios.
2. Un 24,0% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** considera usted que la modernización ha impactado positivamente en mi satisfacción laboral
3. Un 18,3% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** considera usted que la modernización ha impactado positivamente en mi satisfacción laboral
4. Un 17,7% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** considera usted que la modernización ha impactado positivamente en mi satisfacción laboral.
5. Un 19,4% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** considera usted que la

modernización ha impactado positivamente en mi satisfacción laboral.

Figura 19: *considera usted que la modernización ha impactado positivamente en mi satisfacción laboral*

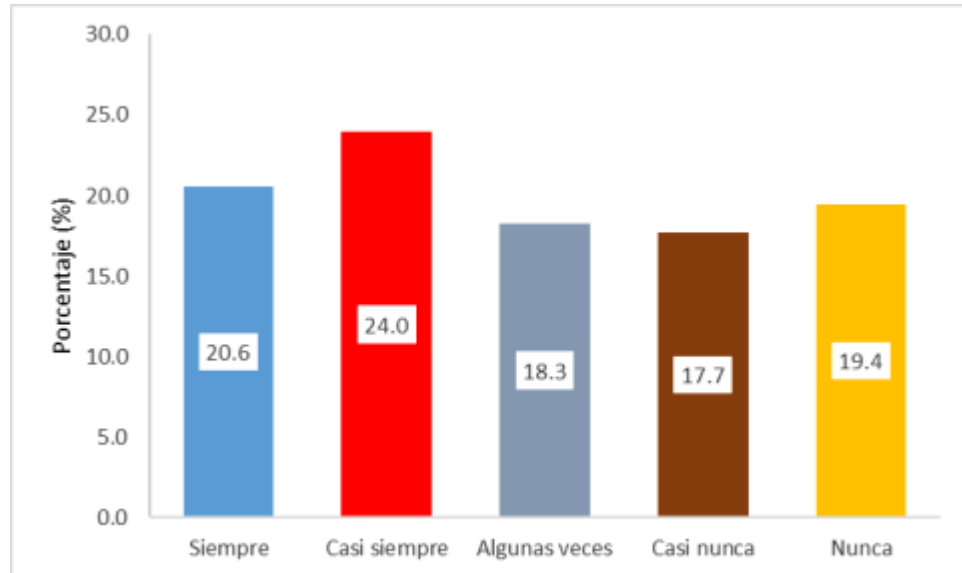


Figura de la tabla No- 19

7. ¿La modernización ha hecho que mi puesto de trabajo sea más seguro?

Tabla 20: *La modernización ha hecho que mi puesto de trabajo sea más seguro*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	57	32.6
	Casi siempre	61	34.9
	Algunas veces	21	12.0
	Casi nunca	17	9.7
	Nunca	19	10.9
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si la modernización ha hecho que mi puesto de trabajo sea más seguro, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 32,6% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** la modernización ha hecho que mi puesto de trabajo sea más seguro.
2. Un 34,9% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** la modernización ha hecho que mi puesto de trabajo sea más seguro
3. Un 12,0% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** la modernización ha hecho que mi puesto de trabajo sea más seguro
4. Un 9,7% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** la modernización ha hecho que mi puesto de trabajo sea más seguro.
5. Un 10,9% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** la modernización ha hecho que mi puesto de trabajo sea más seguro.

Figura 20: *La modernización ha hecho que mi puesto de trabajo sea más seguro*

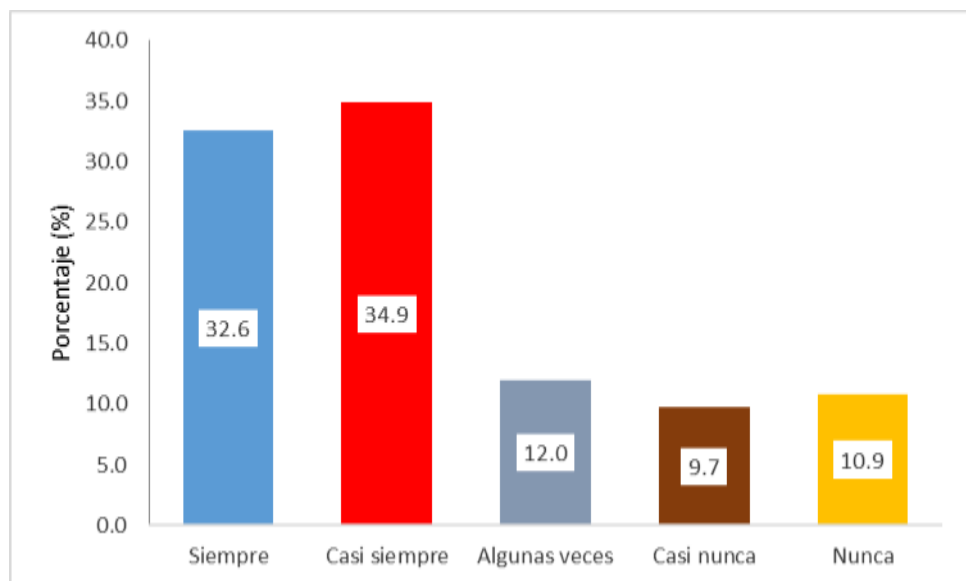


Figura de la tabla No- 20

8. ¿Me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen con la modernización?

Tabla 21: *Me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen con la modernización*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	67	38.3
	Casi siempre	61	34.9
	Algunas veces	19	10.9
	Casi nunca	15	8.6
	Nunca	13	7.4
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen con la modernización, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 38,3% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen con la modernización.
2. Un 34,9% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen con la modernización.
3. Un 10,9% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen con la modernización.
4. Un 8,6% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen con la modernización.
5. Un 7,4% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen con la modernización.

Figura 21: *Me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen con la modernización.*

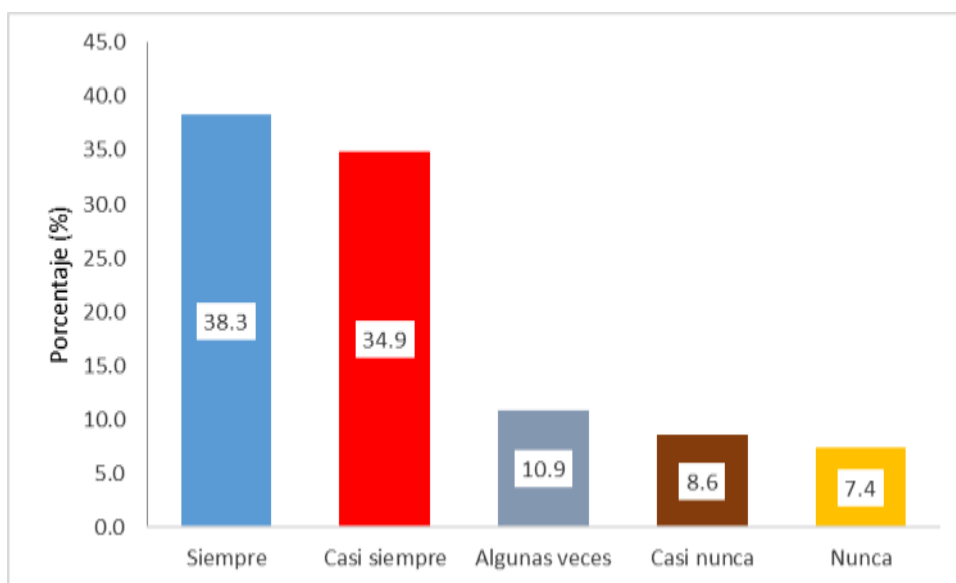


Figura de la tabla No- 21

9. ¿La modernización ha mejorado mi equilibrio entre la vida laboral y personal?

Tabla 22: *La modernización ha mejorado mi equilibrio entre la vida laboral y personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	51	29.1
	Casi siempre	54	30.9
	Algunas veces	39	22.3
	Casi nunca	14	8.0
	Nunca	17	9.7
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si la modernización ha mejorado mi equilibrio entre la vida laboral y personal, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 29,1% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** la modernización ha mejorado mi equilibrio entre la vida laboral y personal.
2. Un 30,9% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** la modernización ha mejorado mi equilibrio entre la vida laboral y personal.
3. Un 22,3% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** la modernización ha mejorado mi equilibrio entre la vida laboral y personal.
4. Un 8,0% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** la modernización ha mejorado mi equilibrio entre la vida laboral y personal.
5. Un 9,7% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** la modernización ha mejorado mi equilibrio entre la vida laboral y personal.

Figura 22: *La modernización ha mejorado mi equilibrio entre la vida laboral y personal.*

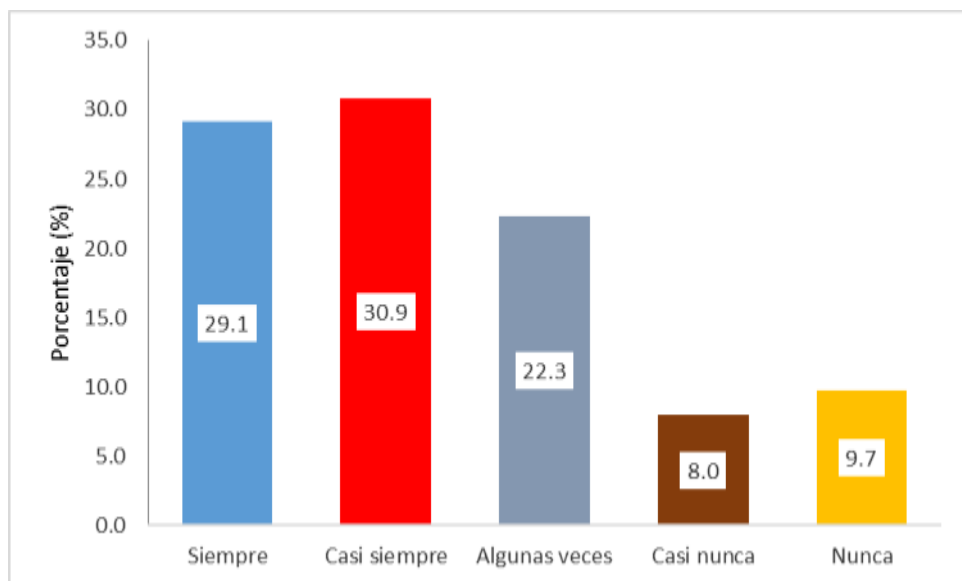


Figura de la tabla No- 22

10. ¿Creo que la modernización ha contribuido a reducir el estrés en el ambiente laboral?

Tabla 23: *la modernización ha contribuido a reducir el estrés en el ambiente laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	47	26.9
	Casi siempre	52	29.7
	Algunas veces	36	20.6
	Casi nunca	19	10.9
	Nunca	21	12.0
	Total	175	100.0

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Se utilizó el cuestionario correspondiente para determinar si la modernización ha contribuido a reducir el estrés en el ambiente laboral, se aplicó el cuestionario. Los resultados fueron los siguientes:

1. Un 26,9% de la muestra encuestada manifestaron que **Siempre** la modernización ha contribuido a reducir el estrés en el ambiente laboral.
2. Un 29,7% de la muestra encuestada manifestaron que **Casi siempre** la modernización ha contribuido a reducir el estrés en el ambiente laboral.
3. Un 20,6% de la muestra encuestada opinan que **Algunas veces** la modernización ha contribuido a reducir el estrés en el ambiente laboral.
4. Un 10,9% de la muestra encuestada opinan que **Casi nunca** la modernización ha contribuido a reducir el estrés en el ambiente laboral.
5. Un 12,0% de la muestra encuestada opinan que **Nunca** la modernización ha contribuido a reducir el estrés en el ambiente laboral.

Figura 23: La modernización ha contribuido a reducir el estrés en el ambiente laboral.

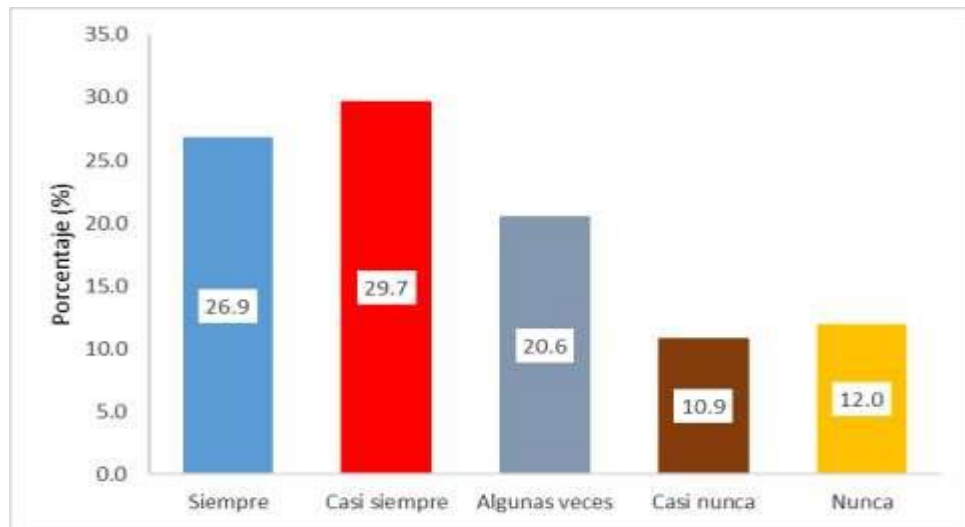


Figura de la tabla No- 23

4.3. Prueba de hipótesis

a) Establecemos el coeficiente de correlación:

Se Hizo uso de la escala de correlación de Pearson, de acuerdo a la siguiente escala:

Tabla 24: Escala de correlación de Karl Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

En la Tabla se muestran los valores del coeficiente de correlación Karl Pearson para el análisis del estadístico.

Las mismas que pueden variar de -1 a $+1$. Se observa que los valores próximos a 1 , muestran una correlación alta o positiva, mientras que los valores próximos a -1 indican una correlación baja y negativa.

Del mismo modo una correlación cercana a cero indica que no existe relación alguna entre las variables.

b) Establecemos nuestro nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05 \text{ o } 5\%$$

c) Nuestra regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

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

4.3.1. Hipótesis general

H_1 : La modernización de la gestión pública, influye significativamente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023.

H_0 : La modernización de la gestión pública, no influye significativamente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023.

Tabla 25: Nivel de correlación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral

		Modernización de la gestión pública	Desempeño laboral
Modernización de la gestión pública	Correlación de Pearson	1	,821**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	175	175
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,821**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	175	175

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

Fuente: Cuestionario aplicado procesado con el SPSS V 26

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla, los resultados de la correlación de Pearson son de 0,821. Con lo cual se determina que la variable modernización de la gestión pública tiene una correlación positiva alta con la variable desempeño laboral.

Siendo el nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir: La modernización de la gestión pública tiene una alta influencia con el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023

4.3.2. Hipótesis específicas a)

H1. El plan estratégico y operativo influye significativamente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023.

H_0 El plan estratégico y operativo no influye significativamente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023.

Tabla 26: Nivel de correlación entre el plan estratégico y operativo desempeño laboral

Plan estratégico y operativo		Desempeño laboral
Plan estratégico y operativo	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,815*
	N	175
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,815**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	175

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

Fuente: Cuestionario aplicado procesado con el SPSS V 26

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla, los resultados de la correlación de Pearson son de 0,815. Con lo cual se determina que la dimensión

Plan estratégico y operativo tiene una correlación positiva alta con la variable desempeño laboral.

Siendo el nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir:

El plan estratégico y operativo tiene una alta influencia con el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023.

4.3.3. Hipótesis específicas b)

H1. La gestión por procesos, simplificación administrativa influye significativamente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023.

Ho La gestión por procesos, simplificación administrativa no influye significativamente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023.

Tabla 27: Nivel de correlación entre la gestión por procesos, simplificación administrativa y el desempeño laboral

		La gestión por procesos, simplificación administrativa	Desempeño laboral
La gestión por procesos, simplificación administrativa	Correlación de Pearson	1	,871**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	175	175
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,871**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	175	175

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

Fuente: Cuestionario aplicado procesado con el SPSS V 26

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla, los resultados de la correlación de Pearson son de 0,871. Con lo cual se determina que la dimensión la gestión por procesos, simplificación administrativa tiene una correlación positiva alta con la variable desempeño docente. Existiendo un nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir: La gestión por procesos, simplificación administrativa tiene una alta influencia con el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023.

4.3.4. Hipótesis específicas b)

H1. El presupuesto por resultados influye significativamente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023

H_0 El presupuesto por resultados no influye significativamente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023.

Tabla 28: Nivel de correlación entre el presupuesto por resultados y el desempeño laboral

		El presupuesto por resultados	Desempeño laboral
El presupuesto por resultados.	Correlación de Pearson	1	,829**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	175	175
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,829**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	175	175

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

Fuente: Cuestionario aplicado procesado con el SPSS V 26

Interpretación:

De lo que se observa en la tabla, los resultados de la correlación de Pearson son de 0,829. Con lo cual se determina que la dimensión el presupuesto por resultados tiene una correlación positiva alta con la variable desempeño laboral.

Existiendo un nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir: El presupuesto por resultados tiene una alta influencia con el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023

4.4. Discusión de resultados

Obtenido los resultados de la investigación, aceptamos la hipótesis general existe correlación significativa entre la gestión de la administración tributaria municipal y la recaudación del impuesto predial de la Municipalidad Distrital de Yanacancha periodo 2021, a través de la gestión de la administración tributaria municipal; recaudación del impuesto predial.

García (2015) en su trabajo de investigación titulado; Elaboración de estrategias para incrementar el impuesto predial en el Ayuntamiento de Tepetlixpa, Edo. De México, perteneciente a la Universidad Autónoma de México. El propósito de desarrollar fueron las tácticas que posibiliten aumentar la recaudación fiscal de los contribuyentes del impuesto predial a corto plazo, con el objetivo de alcanzar la estimación del presupuesto anual en el Ayuntamiento de Tepetlixpa, Edo. Ofrece México. Se determinaron que el impuesto predial es uno de los impuestos más relevantes para las autoridades locales, ya que su mayor o menor recaudación puede estar sujeta a las acciones y políticas que estas implementan.

Es importante destacar que el autor propuso estrategias fundamentales como: formación del personal, instauración de un sistema de control y finalmente, actualizar y diversificar los procedimientos de recaudación de tierras.

Palacios (2019), en su estudio de investigación, examinó el procedimiento de recolección del impuesto predial del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Esmeraldas durante el periodo 2016-2017, en la Pontificia Universidad Católica de Ecuador. El propósito principal fue examinar de forma exhaustiva el proceso de recolección del impuesto predial durante el periodo 2016- 2017. El procedimiento fue descriptivo, utilizando un enfoque tanto cualitativo como cuantitativo. La unidad de análisis son los empleados de la organización, utilizando un método como la entrevista. Concluyeron que el GADMCE no alcanzó los objetivos presupuestarios de recaudación del impuesto y estos hallazgos posibilitaron la formulación de sugerencias y acciones correctivas que podrían mejorar el proceso de

recolección del impuesto predial, como la aplicación de estrategias de cobro y de índices de morosidad y eficiencia en la recaudación.

El investigador Delgado (2020), en su trabajo de investigación titulado; Administración fiscal municipal y recaudación en el distrito municipal de Morales, 2019. El propósito principal estableció la conexión entre la administración fiscal municipal y la recaudación en el distrito municipal de Morales, 2019. El procedimiento fue de naturaleza básica, con una orientación cuantitativa. El grupo de estudio consistió en 113 trabajadores, quienes emplearon el instrumento de cuestionario. Concluyeron que hubo una correlación relevante entre la administración fiscal municipal y la recaudación en el distrito municipal de Morales, en 2019, bajo el tipo de prueba Rho Spearman, se registró un valor de 0.543, lo que indica una correlación moderadamente positiva.

En cambio, el autor indicó que el nivel de recaudación es bajo en un 28.3 %, promedio en un 51.3 % y alto en un 20.4 %. De estos resultados se deduce que la población no está cumpliendo con su obligación de pagar los impuestos que la institución impone.

Viera (2020), en su trabajo de investigación denominado; Estrategias para la recolección de impuestos en la municipalidad distrital de Zaña. El propósito de la investigación fue sugerir estrategias que ayudarán a incrementar la recolección de impuestos de la Municipalidad Distrital de Zaña. El enfoque de investigación fue no experimental, con una muestra de 4 empleados y 2568 participantes. La herramienta empleada fue la entrevista y el cuestionario debido a su enfoque combinado. Concluyeron que la tasa de crecimiento del 2 % y la evolución en los dos años recientes no ha permitido la recaudación de lo

previsto para el PIA de la institución. Además, el autor indicó que la oficina de rentas no posee directivas en el procedimiento de recolección de impuestos, no existen planes para la recaudación del impuesto predial, no poseen el área de ejecución coercitiva, falta de fortalecimiento de habilidades a los empleados de rentas, y la desactualización del TUPA de la Municipalidad Distrital de Zaña.

Martel (2020) en su estudio de investigación titulado: Recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2020. El propósito fundamental era entender el estado actual de la recaudación del Impuesto Predial Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2020. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, con una muestra de 10 funcionarios públicos, utilizando como herramienta el cuestionario.

Concluyeron que la municipalidad no lleva a cabo campañas de recaudación debido a factores como la ausencia de formación de pago, la ausencia de compromisos y el incumplimiento de sus responsabilidades fiscales por parte de los contribuyentes. Además, se determinó que el 70% de los empleados está al tanto del plan de inspección.

En cambio, el 100% de los contribuyentes desconocen la estrategia de recolección del impuesto predial, lo que resulta en problemas que la entidad no forma a los empleados en relación al impuesto predial.

CONCLUSIONES

1. De los resultados obtenidos la correlación de Pearson es de 0,821. Con lo cual se determina que la variable modernización de la gestión pública tiene una correlación positiva alta con la variable desempeño laboral. Siendo el nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir: La modernización de la gestión pública tiene una alta influencia con el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023.
2. El resultado de la correlación de Pearson es de 0,815. Con lo cual se determina que la dimensión Plan estratégico y operativo tiene una correlación positiva alta con la variable desempeño laboral. Siendo el nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir: El plan estratégico y operativo tiene una alta influencia con el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023.
3. El resultado de la correlación de Pearson es de 0,871. Con lo cual se determina que la dimensión la gestión por procesos, simplificación administrativa tiene una correlación positiva alta con la variable desempeño docente. Existiendo un nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es decir: La gestión por procesos, simplificación administrativa tiene una alta influencia con el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023.
4. El resultado de la correlación de Pearson es de 0,829. Con lo cual se determina que la dimensión el presupuesto por resultados tiene una correlación positiva alta con la variable desempeño laboral. Existiendo un nivel de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1 , es

decir: El presupuesto por resultados tiene una alta influencia con el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023

RECOMENDACIONES

1. Implementar planes de formación continua para que el personal pueda dominar las nuevas herramientas tecnológicas. Esta capacitación debe ser práctica y adaptada a las necesidades de cada área, asegurando así una adopción eficiente de los sistemas implementados.
2. Establecer estrategias que incentiven la apertura al cambio y la innovación entre los trabajadores. Esto puede lograrse mediante campañas internas de sensibilización, la difusión de buenas prácticas y la participación en experiencias de aprendizaje colaborativo, promoviendo un ambiente favorable a la modernización.
3. Optimizar los sistemas de comunicación interna para que la información fluya de manera rápida y clara entre todas las áreas. Asimismo, es importante promover espacios de trabajo participativo y colaborativo que fortalezcan la integración del equipo y faciliten la toma de decisiones compartidas.
4. Establecer un sistema de monitoreo continuo del desempeño que permita medir los avances en función de indicadores claros y objetivos estratégicos. Esto facilitará la retroalimentación oportuna y permitirá identificar necesidades de mejora o ajustes en los procesos de manera preventiva.
5. Desarrollar un sistema de incentivos que motive al personal a mejorar su rendimiento, alineando las recompensas con los logros obtenidos. Estos incentivos pueden incluir tanto beneficios económicos como no económicos, tales como reconocimientos públicos, programas de desarrollo profesional o flexibilidades laborales

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, M., & Pachamango, H. (2016). Factores de Satisfacción Laboral y desempeño de los trabajadores del sector metalmecánica en Trujillo. Obtenido de Universidad Privada del Norte:
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11864/Pachamango%20Martinez%20Hilda%20MariaAlarc%c3%b3n%20Clavo%2c%20Marita%20Roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Realizado por la Pontificia Universidad Católica del Perú:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alza, C., 2012 “Gestión pública: un tema pendiente en la investigación académica”. En ALZA, Carlos (editor). VI Seminario de Reforma del Estado. Gestión pública: balance y perspectivas. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, pp. 219-236.
- Ayala, E. (2019). Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Ate – Agencia de Huaycán y su impacto interno. Obtenido de Universidad Peruana Unión:
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2512/Estefany_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=2
- Auad, V. (2017). Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una mirada desde la innovación participativa. (Tesis de Maestría). Recuperado de

<https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/2018/Documento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Blakemore, M. (2007): “La estrategia sobre administración electrónica en Europa: el bricolaje como respuesta a los cambios sociales”. En Administración & Ciudadanía, revista de la EGAP. Vol. 2, nº 3, pp. 9-25.

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018 . Obtenido de Universidad San Ignacio de Loyola: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf

Bohlander, G., Snell, S y Morris, S. (2018). Administración de Recursos Humanos.

Cárdenas, N. (2018). Modernización de la gestión pública y cumplimiento de [nas_FN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Casas, C., 2012 Marco Conceptual sobre Reforma y Modernización del Estado y de la Gestión Pública: Documento preliminar. [Documento elaborado a solicitud de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo]. Lima.

García, G. (2018) “El rol de la gestión del conocimiento en el proceso de modernización de la gestión pública peruana (2011-2016)”

Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del Rendimiento Laboral. Buenos Aires: Teseo

Ghiglione (2015), Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa).

Jiménez, A. (2017). Administración de Recursos Humanos y Satisfacción del Usuario en la Municipalidad de Huarochirí, 2017. (Tesis de Maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6398/Jim%C3%A9nez_C_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley N°27785. Ley Orgánica del Sistema Nacional de control y de la Contraloría General de la República. Recuperado de [file:///C:/Users/user/Downloads/Ley 27785.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Ley%2027785.pdf)

Maguiña, M (2019) Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018. Tesis de Maestria. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1225373>

Menacho, A. (2019). Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018. (Tesis de Maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30449/Magui%C3%B1a_PNM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). Informe de actualización de proyecciones macroeconómicas 2019-2022. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/marco_macro/IAPM_2019_2022.pdf

Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). Plan nacional de infraestructura para la competitividad. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_privada/planes/PNIC_2019.pdf

Ministerio de la Producción. (2018). MYPES: por qué son importantes las MYPES. Obtenido de <https://www.pqs.pe/economia/MYPES-importancia-economia-peru>

Morales, M. (2018). Manual de Gestión Pública. Lima, Perú: Editora Jurídica Grijley

Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2021(2014). Recuperado de

<https://www.ceplan.gob.pe/wp>

content/uploads/2015/12/2015_glosario_plan_estrategico_de_desarrollo_2021-1.pdf

Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y diseños en la investigación científica.

Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.

Salsavilca, M. (2017). Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana. (Tesis de Doctorado). Recuperado de

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1140/T_DOCTORADO%20EN%20ADMINISTRACION_07316861_SALSAVILCA_MARIANO_MARIA%20NANCY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saravia, J. (2018). La gestión pública en el Perú en perspectiva histórica (siglos XIX-XXI). doi: 10.26439/en.lineas.generales2018. N° 002.2674

Transparencia (2009). Gestión Pública. Recuperado de

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9506FA981DDF086405257C2B0056BEF1/\\$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9506FA981DDF086405257C2B0056BEF1/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf)

Werther, W., Davis, K. y Guzmán, M. (2014). Administración de recursos humanos.

Gestión del Capital Humano. México: Mc Graw Hill

ANEXOS

Instrumento de Recolección de datos

Cuestionario

Distinguido Señor:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle su importantísima colaboración en la absolución del presente cuestionario con el cual estoy recogiendo datos para el desarrollo del proyecto de investigación titulado:

“Modernización de la Gestión Pública y su Impacto en el Desempeño Laboral del Personal del Gobierno Regional de Pasco 2023”; de la veracidad de sus respuestas dependerá el éxito de esta investigación, para conocer el grado de relación entre la Modernización de la gestión pública y el Desempeño Laboral.

Conocedor de su espíritu altruista y de colaboración, quedamos muy agradecidas.

Atentamente.

INSTRUCCIONES

1. Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marquen sólo una alternativa.
2. Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Título del trabajo

“Modernización de la Gestión Pública y su Impacto en el Desempeño Laboral del Personal del Gobierno Regional de Pasco 2023”

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

Modernización de la gestión pública

	Siempre (5)	Casi siempre (4)	Algunas veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
1. ¿Cree usted que la modernización ha mejorado la eficiencia de los procesos administrativos en el Gobierno Regional de Pasco?					
2. ¿Siente usted que la tecnología implementada ha facilitado mi trabajo diario?					
3. ¿Piensa que la modernización ha contribuido a reducir el tiempo necesario para completar las tareas habituales?					
4. ¿Ha Considero que los cambios realizados han mejorado la transparencia en la gestión?					
5. ¿La formación recibida para adaptarme a la nueva tecnología ha sido adecuada.?					
6. ¿Siente usted que los cambios en la gestión pública han sido bien comunicados a todos los empleados??					
7. ¿Cree usted que la modernización ha reducido los tiempos de respuesta en los servicios que ofrecemos?					
8. ¿Los recursos asignados para la modernización han sido suficientes?					
9. ¿La modernización ha fomentado una cultura de innovación dentro del Gobierno Regional de Pasco?					
10. ¿La participación del personal en el proceso de modernización ha sido activamente solicitada y valorada.					
11. ¿La modernización ha mejorado mi percepción del Gobierno Regional de Pasco como empleador?					
12. ¿Esta dispuesto usted a adaptarse a futuros cambios en la gestión pública?					
13. ¿Recomendaría trabajar en el Gobierno Regional de Pasco a otras personas debido a su proceso de modernización?					

Desempeño Laboral

	Siempre (5)	Casi siempre (4)	Algunas veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
1. ¿Mi productividad ha aumentado como resultado de la modernización?					
2. ¿La calidad de mi trabajo ha mejorado debido a las nuevas herramientas y procesos??					
3. ¿Me siento más motivado en mi trabajo desde la implementación de los cambios?					
4. ¿Los nuevos sistemas facilitan una mejor colaboración entre las áreas de trabajo?					
5. ¿He notado una mejora en la comunicación interna desde la modernización??					
6. ¿Considera usted que la modernización ha impactado positivamente en mi satisfacción laboral?					
7. ¿La modernización ha hecho que mi puesto de trabajo sea más seguro?					
8. ¿Me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen con la modernización??					
9. ¿La modernización ha mejorado mi equilibrio entre la vida laboral y personal?					
10. ¿Creo que la modernización ha contribuido a reducir el estrés en el ambiente laboral?					

Procesamiento de validez y confiabilidad

Validez:

Con la validez se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. Se estima la validez como un hecho de que una prueba sea de tal manera concebida, elaborada y aplicada y que mida lo que se propone medir. Mendoza, Morales (2013).

Frente a lo anterior se realizó un juicio de expertos, los mismos que tuvieron la oportunidad de hacer las debidas correcciones “en cuanto al contenido, pertinencia, ambigüedad, redacción y otros aspectos que consideraron necesarios realizar mejoras. Al cumplirse este procedimiento, las observaciones y sugerencias de los expertos, permitieron el rediseño del instrumento de medición, para luego someterlo a la confiabilidad”.

Confiabilidad del Instrumento:

La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes periodos de tiempo, nos permite obtener los mismos resultados. Mendoza y Morales (2013).

En la investigación se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, para describir las estimaciones de confiabilidad basadas en la correlación promedio entre reactivos dentro de una prueba. Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan:

Que un coeficiente de confiabilidad será más significativo mientras más se acerque el coeficiente a uno (1), lo cual significará un menor error de medición. La medición va de 0 a 1, tal como se muestra a continuación: De 0, 00 a 0,19 representa un nivel de confiabilidad muy débil; de 0,20 a 0,39 débil; de 0,40 a 0,59 tiene un nivel

moderado; por su parte, de 0,60 a 0,79 es fuerte; y, finalmente, de 0,80 a 1,00 significa un grado de confiabilidad muy fuerte.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	175	100,0
Excluido ^a	0,0	
Total	175	100,0

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

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cron Bach	Nº de elementos
0,898	23

Fuente: resultados de la investigación

PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

I. Datos generales

TESIS: "Modernización de la Gestión Pública y su impacto en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023"

INVESTIGADORA:

Bach. Lisbeth SALCEDO HUANUQUEÑO

Instrucciones: Marca con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

II. Criterios de validación

PARA: Pertinencia y claridad del instrumento					PARA: Relevancia del instrumento				
5 = Optimo		4 = Satisfactorio			5 = Optimo		4 = Satisfactorio		
3 = Bueno		2 = Regular			3 = Bueno		2 = Regular		
1 = Deficiente					1 = Deficiente				

CRITERIOS DE EVALUACION	Pertinencia					Claridad					Relevancia				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1) El instrumento tiene estructura lógica															
2) La secuencia de presentación de los ítems es optima															
3) El grado de complejidad de los ítems es aceptable															
4) Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles															
5) La metodología refleja el problema de la investigación															
6) El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación															
7) Las preguntas permiten el logro de objetivos															
8) La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación															
9) El instrumento abarca las variables e indicadores															
10) Los ítems permiten contrastar las hipótesis															
Sumatoria parcial															
Sumatoria total															

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-30	Muy	31-60	Deficiente	61-90	Aceptable	91-120	Bueno	121-150	Excelente
0%-20%	deficiente	21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: _____

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de _____ puntos, cuyo resultado es de _____ lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Datos del experto		Firma
<i>Docto. Universitaria</i> FACE- UNDAC <i>RIVAS CORNELIO, YASARI SAIME</i>		
Apellidos y nombres	Cargo u ocupación	
		Nro DNI <u>15269597</u>

Cerro de Pasco, Naventim de 20 24

PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

I. Datos generales

TESIS: "Modernización de la Gestión Pública y su impacto en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023".

INVESTIGADORA:

Bach. Lisbeth SALCEDO HUANUQUEÑO

Instrucciones: Marca con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

II. Criterios de validación

PARA: Pertinencia y claridad del instrumento					PARA: Relevancia del instrumento				
5 = Optimo	4 = Satisfactorio				5 = Optimo	4 = Satisfactorio			
3 = Bueno	2 = Regular				3 = Bueno	2 = Regular			
1 = Deficiente					1 = Deficiente				

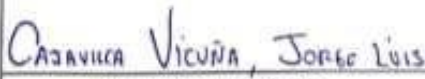
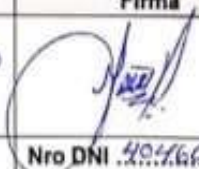
CRITERIOS DE EVALUACION	Pertinencia					Claridad					Relevancia				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1) El instrumento tiene estructura lógica															
2) La secuencia de presentación de los ítems es óptima															
3) El grado de complejidad de los ítems es aceptable															
4) Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles															
5) La metodología refleja el problema de la investigación															
6) El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación															
7) Las preguntas permiten el logro de objetivos															
8) La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación															
9) El instrumento abarca las variables e indicadores															
10) Los ítems permiten contrastar las hipótesis															
Sumatoria parcial															
Sumatoria total															

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-30	Muy	31-60		61-90		91-120		121-150	
0%-20%	deficiente	21%-40%	Deficiente	41%-60%	Aceptable	61%-80%	Buena	81%-100%	Excelente

Promedio de valoración porcentual es: _____

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de _____ puntos, cuyo resultado es de _____ lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Datos del experto		Firma
		
Apellidos y nombres	CARGO u ocupación	
		Nro DNI 40460116..

Cerro de Pasco, Noviembre de 2024

PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

I. Datos generales

TESIS: "Modernización de la Gestión Pública y su impacto en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023"

INVESTIGADORA:

Bach. Lisbeth SALCEDO HUANUQUEÑO

Instrucciones: Marca con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

II. Criterios de validación

PARA: Pertinencia y claridad del instrumento					PARA: Relevancia del instrumento				
5 = Optimo	4 = Satisfactorio				5 = Optimo	4 = Satisfactorio			
3 = Bueno	2 = Regular				3 = Bueno	2 = Regular			
1 = Deficiente					1 = Deficiente				

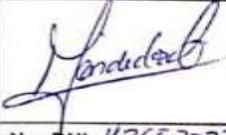
CRITERIOS DE EVALUACION	Pertinencia					Claridad					Relevancia				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1) El instrumento tiene estructura lógica															
2) La secuencia de presentación de los ítems es óptima															
3) El grado de complejidad de los ítems es aceptable															
4) Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles															
5) La metodología refleja el problema de la investigación															
6) El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación															
7) Las preguntas permiten el logro de objetivos															
8) La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación															
9) El instrumento abarca las variables e indicadores															
10) Los ítems permiten contrastar las hipótesis															
Sumatoria parcial															
Sumatoria total															

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-30	Muy	31-60	Deficiente	61-90	Acceptable	91-120	Bueno	121-150	Excelente
0%-20%	deficiente	21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: _____

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de _____ puntos, cuyo resultado es de _____ lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Datos del experto		Firma
MENDIOLA CORNEJO BINA	DOCENTE	
Apellidos y nombres	Cargo u ocupación	Nro DNI 42653227

Cerro de Pasco, noviembre de 2024

Matriz de consistencia

TEMA: “Modernización de la Gestión Pública y su Impacto en el Desempeño Laboral del Personal del Gobierno Regional de Pasco 2023”

<u>PROBLEMA GENERAL</u>	<u>OBJETIVO GENERAL</u>	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u>	<u>VARIABLES</u>	<u>METODOLOGÍA</u>
¿De qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023?	Determinar de qué manera la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023	La modernización de la gestión pública, influye significativamente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023	Variable Independiente: Modernización de la gestión pública Dimensiones: - Plan estratégicos y operativos - Gestión por procesos, simplificación administrativa - Presupuesto por resultados - Servicio civil meritocrático Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión	Diseño de Investigación No experimental, Transversal - correlacional. Población Colaboradores del Gobierno Regional 320 Muestra Se utilizó 175 colaboradores Técnicas para procesamiento y análisis de datos: Se utilizará el Paquete estadístico SPSS versión 24
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</u>		
a. ¿De qué manera el plan estratégico y operativo influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023? b. ¿De qué manera la gestión por procesos, simplificación administrativa influye en el desempeño laboral del	a. Determinar de qué manera el plan estratégico y operativo influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023 b. Determinar de qué manera la gestión por procesos, simplificación administrativa	a. El plan estratégico y operativo influye significativamente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023 b. La gestión por procesos, simplificación administrativa	Variable Dependiente Desempeño laboral Dimensiones: - Teoría de la equidad - Teoría de las expectativas - Teoría de la finalidad o de	

personal del Gobierno Regional de Pasco 2023? c. ¿De qué manera el presupuesto por resultados influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023?	influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023 c. Determinar de qué manera el presupuesto por resultados influye en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023	influye significativamente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023 c. El presupuesto por resultados influye significativamente en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2023	las metas	
---	---	--	------------------	--