



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN GESTIÓN PÚBLICA**

Modernización de la gestión pública en el desempeño laboral del área de  
abastecimiento en un gobierno regional del Perú

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Caro Mendoza, Dorali ([orcid.org/0000-0003-3765-4596](https://orcid.org/0000-0003-3765-4596))

**ASESORES:**

Dra. Salazar Cabrejos, Rosa Eliana ([orcid.org/0000-0002-1144-2037](https://orcid.org/0000-0002-1144-2037))

Dr. Dios Castillo, Christian Abraham ([orcid.org/0000-0002-2469-9237](https://orcid.org/0000-0002-2469-9237))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado de manera muy especial a mis padres, hermanos y todas las personas que siempre estuvieron apoyándome de una u otra manera, siendo un pilar fundamental que me ayudó a llegar a esta etapa de mi vida y a cumplir cada una de mis metas.

**Dorali Caro Mendoza**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecer a Dios por cada una de las oportunidades y bendiciones que día a día me brinda, así mismo agradecer a mis asesores por el apoyo continuo durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, así también agradecer a la Entidad que me permitió realizar mi trabajo de investigación y aplicar el cuestionario a cada uno de los trabajadores del área de abastecimiento, que de manera muy amable respondieron a las preguntas planteadas, por último y no menos importante agradecer a cada una de las personas que de una u otra manera aportaron con sus conocimientos, experiencias a la realización de la presente investigación.

**La autora.**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURA .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: .....	16
3.5. Procedimientos: .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos:.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN .....	24
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS.....	39

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Modernización de la gestión pública.....	19
Tabla 2	Nivel de desempeño laboral .....	19
Tabla 3	Dimensión empleo de planes estratégicos desempeño laboral.....	20
Tabla 4	Dimensión gestión por procesos y desempeño laboral.....	21
Tabla 5	Dimensión servicio meritocrático y desempeño laboral.....	22
Tabla 6	Modernización de la gestión pública y el desempeño laboral.....	23

## ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1	<i>Esquema del diseño de la investigación.....</i>	15
----------	--	----

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación de la modernización de la gestión pública con el desempeño laboral de área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú. Para ello, se utilizó una metodología básica, de diseño no experimental - propositivo. Se obtuvo una muestra de 19 servidores públicos que realizan funciones administrativas en la institución de estudio. Se tuvo como resultados significativos que la variable modernización de la gestión pública y la variable desempeño laboral se asocian de manera positiva y directa según el resultado de la prueba de correlación Spearman, detallados en un producto científico de ( $r=0.832$ ), estableciéndose como alta y muy significativa. De la misma manera se concluyó que mientras no se implemente de manera adecuada la modernización de la gestión en el gobierno regional, no se obtendrá un adecuado desempeño laboral, evidenciando una asociación directa y muy considerable respectivamente.

**Palabras clave:** Gestión, laboral, procesos, modernización.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship of the modernization of public management with the job performance of the supply area in a regional government of Peru. For this, a basic methodology was used, of a non-experimental design - purposeful. A sample of 19 public servants who perform administrative functions in the study institution was obtained. The significant results were that the modernization of public management variable and the labor performance variable are positively and directly associated according to the result of the Spearman correlation test, detailed in a scientific product of ( $r=0.981$ ), establishing itself as high and very significant. In the same way, it was concluded that while the modernization of management in the regional government is not adequately implemented, an adequate job performance will not be obtained, evidencing a direct and very considerable association respectively.

**Keywords:** Management, labor, processes, modernization.

## I. INTRODUCCIÓN

En el plano nacional, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública según el criterio de Topor & Matscheck (2021) se ha instaurado como el elemento fundamental que posiciona la marcha de las acciones por parte de la administración pública, partiendo de una renovada misión, visión, herramientas y principios que aseguren un resultado efectivo, consistente y consecuente que favorezca a la población. En razón a estos principios se busca elevar las facultades de gestión por parte de los funcionarios públicos para actuar de manera adecuada en el progreso interno y generar un comportamiento activo y adecuado con el trabajo Xie & Li (2021) no obstante, se ha venido observando actos desfavorables que acarrearán problemas en la calidad de vida del ciudadano. Es por ello que la presente indagación estuvo dirigida a establecer el vínculo entre las variables de estudio, para verificar si la falta de revisión de esta ley influye en el desempeño que muestran los colaboradores de la entidad detallada en el título.

El principal conflicto que se desarrolla dentro del gobierno regional es la falta de modernización de la gestión pública que realizan sus funcionarios públicos, afectando directamente su desempeño laboral en el área de abastecimiento específicamente. Este problema es causa directa de no contar con políticas y planes estratégicos para afrontar diversos actos administrativos, generando que los trabajadores del área antes referenciada no tengan una guía para actualizar sus funciones, limitando la consecución de metas y objetivos respectivamente. Según Xie & Li (2021) la razón a estos planes es elevar las facultades de gestión por parte de los funcionarios públicos para actuar de manera adecuada en el progreso interno y generar un comportamiento activo, transparente, cohesionado y adecuado con el trabajo que realizan diariamente.

Por otra parte, se ha evidenciado que no existe en el desarrollo de la administración la Gestión por procesos, la simplificación administrativa y como se

organiza institucionalmente dentro del área en estudio, por lo que existe una desorganización y conflictos para el uso adecuado de los recursos estatales, incidiendo a que se malgasten, además al no tener una simplificación, la productividad y la eficiencia pasan desapercibida en el plano organizacional. En ese aspecto, según Levitsky (2022) al no tener una simplificación y organización de los recursos estatales, difícilmente se obtendrán resultados favorables de los fines a nivel de ciudadanía y demás Entidades allegadas a dicho gobierno. Por último, dentro de la organización se ha establecido que no ha existido un servicio civil meritocrático eficiente, transparente y productivo, reflejando malas conductas por parte de los servidores, así como la dirección de dichos funcionarios, sin tener las habilidades y capacidades para resolver conflictos a los interesados en alguna solicitud administrativa, calificando el desempeño de estos mismos como poco productivo.

Ante lo descrito, se planteó las siguientes preguntas de investigación. ¿En qué medida se relaciona la modernización de la gestión pública con el desempeño laboral del área de abastecimiento de un gobierno regional del Perú? y como específicas. ¿en qué medida se relaciona el empleo de planes estratégicos con el desempeño laboral de área de abastecimiento de un gobierno regional del Perú? ¿en qué medida se relaciona la gestión por procesos con el desempeño laboral del área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú? y ¿en qué medida se relaciona el servicio meritocrático con la gestión pública en el desempeño laboral del área de abastecimiento en una Entidad de gobierno regional del Perú?

En referencia a la justificación de la presente investigación, se gestionó mediante un aspecto teórico, ya que se empleó fuentes bibliográficas para fundamentar el análisis de la variable como de las dimensiones, así mismo se justificó de manera práctica por los hallazgos obtenidos, ya que se utilizó como base o fuente para los interesados en el tema, finalmente se fundamentó de

manera metodológica esto debido a que se usó como instrumento para el desarrollo práctico de los objetivos antes referenciados.

En base a lo que se busca en los objetivos de la investigación, se planteó como principal, determinar la relación de la modernización de la gestión pública con el desempeño laboral de área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú. Como específicos se proponen: 1) Determinar la relación del empleo de planes estratégicos con el desempeño laboral de área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú; 2) determinar la relación de la gestión por procesos con el desempeño laboral de área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú y 3) determinar la relación del servicio meritocrático con la gestión pública en el desempeño laboral de área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú.

Finalmente, se planteó como hipótesis general, el encontrar si existe una relación directa y significativa de la modernización de la gestión pública con el desempeño laboral de área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú y como hipótesis nula; no existe una relación directa y significativa de la modernización de la gestión pública con el desempeño laboral de área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú. Buscando, cumplir con el objetivo general de la presente de investigación.

Es así que la presente investigación, tiene como estructura el encontrar primero las relaciones de los objetivos específicos que ayudarán y servirán de soporte al objetivo general, el contraste de hipótesis servirá para encontrar la validez de la hipótesis nula o alterna, también se menciona que el encontrar las relaciones estas son sustento para el desarrollo de las discusiones que según el análisis, contexto y geografía pueden ser de coincidencia o no con los resultados.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se analizó el estudio científico de Morales et al. (2019) quien tuvo como principal finalidad analizar la incidencia de la modernización de la gestión pública en la labor administrativa de un gobierno regional de Chile. Para ello se generó una indagación explicativa y de corte transversal. De la misma forma se utilizaron los cuestionarios, los cuales fueron respondidos por un total de 50 empleados. Se obtuvo como resultados una influencia directa de la evolución de la primera variable en la labor administrativa. Se concluye que, ante la falta de recursos logísticos y selección adecuada del talento humano, incidirá de manera negativa en los procesos administrativos realizados por los colaboradores. El aporte de dicho estudio es ofrecer resultados para analizar dichos productos con los hallazgos a obtener, produciendo comparaciones científicas respectivamente.

De la misma forma se tomó en cuenta el estudio de Seminario & Delgado (2020) quien tuvo como principal fin evaluar la implementación de la gestión pública en un organismo municipal chileno. Para ello se generó un tipo de estudio básico. Se trabajó con el 100% de los empleados, los cuales hacen un total de 50 personas. Se tuvo como principales resultados que se no se ha implementado tal variable de estudio en dicho organismo, esto según la opinión del 80% de involucrados. Se concluye que existe un nivel bajo respecto al proceso de la gestión pública en un organismo municipal chileno

En el plano nacional, Rosales (2018) tuvo el estudio de la influencia de la innovación de la gestión que se realiza en la organización en el desempeño laboral de una entidad gubernamental ubicada en Huánuco. Para ello se generó un desarrollo metodológico de enfoque cuantitativo. Se obtuvieron como resultados significativos que hay una asociación de una variable sobre otra. Se concluyó que mientras no se implementen sistemas acordes a la actualización de actividades por parte de los servidores, no se reflejará un desempeño laboral adecuado en la institución. La presente investigación es importante porque aporta en ofrecer

enfoques teóricos relativos a las variables de estudio. Los que sirven como soporte ya que los fenómenos de comportamientos son similares, independientemente de la ubicación y geográfica.

De la misma forma, Santiago (2022) tuvo como principal buscar el nexo entre la innovación de la gestión pública y la labor de algunos colaboradores de una entidad gubernamental de justicia ubicada en Piura. Para dicho fin se generó un estudio de tipo básico. Se usaron trabajó con 87 de trabajadores. Se tuvo como resultados que hay un nexo entre dichos elementos de estudio ( $r=0.489$ ), así mismo se encontró una relación directa entre las dimensiones servicio meritocrático, planificación y los planes estratégicos con la variable desempeño laboral. Se concluyó que depende mucho de la implementación de procesos modernos para obtener una función pública eficaz y eficiente.

Por su parte Valdez (2018) tuvo como principal fin medir la incidencia del desarrollo estatal en la labor propia de un gobierno regional de Huánuco. Para ello el investigador realizó un estudio descriptivo. Para ello se emplearon los interrogatorios y fueron respondidos por 616 colaboradores de dicha entidad. Se tuvo como resultados que hay una incidencia de la variable innovación de la gestión pública en la labor que generan dichos empleados. Así mismo, se concluyó que mientras no se generen acciones bases logísticas y tecnológicas, además la selección del talento humano, difícilmente se obtendrá un rendimiento laboral óptimo. El presente aporte del estudio es ofrecer fuentes estadísticas importantes para la discusión científica respectivamente.

Jara et al. (2018) buscaron la asociación de la administración del servicio civil y el desempeño administrativo que generan en un ministerio de salud del Perú, Para lo que emplearon un tipo de investigación básica. Consecuentemente se utilizaron los cuestionarios para la recolección propia de los datos, donde se llegó a tener como resultados que más del 40% de empleados generan sus funciones

acordes a lo establecido por SERVIR. Así mismo se llegó a la conclusión que la asociación seguida entre los elementos reflejados en el título, el presente estudio aporta al análisis teórico del servicio civil en la administración pública, porque la ley SERVIR guía y rige los lineamientos, buscando un funcionamiento eficaz y eficiente dentro de la entidad. incentivando así las capacitaciones y mejorando la implementación de la modernización esto llevando al beneficio de la ciudadanía tanto en el corto y largo plazo.

Freire (2018) busca entender que uno de los principales motivos de aplicar una modernización en la gestión estatal es contribuir en las rendiciones de cuentas a la ciudadanía ecuatoriana, la cual busca proteger y desarrollar el bien público. Señala que el “Pan Nacional de Desarrollo 2009-2013” fue una medida justa que busca modernizar la Gestión pública, mediante la creación de gobiernos desconcertados que permitan la generación de vínculos más estrechos con la ciudadanía, promoviendo una gestión eficiente, descentralizada, transparente y participativa, donde el beneficio social prime y que la modernización pule procesos que faltan mejorar

Yaghoubi et al. (2021) buscó identificar las diversas estrategias que viene tomando los diferentes municipios de Lima Centro en busca de la innovación de su gestión estatal, a lo que el autor concluye, que el correcto funcionamiento de la misma recae sobre las habilidades de los funcionarios, es por ello la importancia de fortalecer sus habilidades mediante programas de capacitación; si se logra contar con brío político y la colaboración de todos los ciudadanos inmersos tendríamos como resultado un estado moderno, que nos brinde las condiciones en base a las carencias de la población.

La base teórica de la variable modernización o innovación de la gestión pública, se fundamenta según el criterio de Torrado (2017) quien indica que es todo proceso multifacético que índice en cambios en una determinada

organización, modernizando aspectos tradicionales y burocráticos, además de diversificar diversas tareas de manera simplificada. Además, se tiene el criterio científico de Gómez (2021) quien refiere que son reto que se asumen dentro de la administración, los cuales se hermanan por resquebrajar modelos burocráticos instaurados durante un tiempo histórico, incidiendo en una mejora de la calidad de resolver problemas, reestructuración de áreas y cambios culturales significativos para la organización.

Por otro lado, Olivaría (2022) indica que la modernización de la gestión pública aparece una crisis o se necesita de cambios resaltantes en mejora de la eficiencia y producción de una organización.

Para analizar la presente variable, se tiene como primera dimensión la dimensión planes estratégicos y operativos, quien Torrado (2017) indica que es toda política pública que permite entender las acciones que toma el estado en busca de un correcto servicio brindado a la sociedad a nivel nacional, lo cual nos permitirá saber si estas políticas públicas solo satisfacen a un sector de la sociedad o a su totalidad, se debe tener en cuenta que esta política abarca tanto el gobierno central como los gobiernos regionales y locales. Si nos referimos al planeamiento estratégico tendremos que identificar a la sociedad objetivo para calcular la dimensión de la brecha a cerrar, teniendo claro los objetivos, para luego diseñar estrategias que alcanzaran los resultados requeridos Álvarez (2021). En el caso de los planes operativos se detallarán todas las metas de forma anual y por ende todas las actividades que ayudarán a cumplirla Belmonte (2017).

En el caso de Presupuesto por resultados Waissblut (2021) se viene evidenciando el drástico cambio desde 2008 cuando se introdujo en nuestro país esta reforma de Presupuesto por resultados la cual permite manejar de forma más eficiente y medible el gasto público, valorando de esta forma la importancia de la limpieza y sumisión de cuentas sobre el uso de los recursos públicos. Tenemos

que tener en claro que para aplicar el Presupuesto por Resultados debemos implementar diversos instrumentos, como lo son: Presupuesto público, indicadores y metas de desempeño, evaluaciones independientes (que consta del análisis y grado de efectividad con respecto al resultado esperado) y los incentivos presupuestales (que es la transferencia de recursos condicionados por el MEF) Alonso (2016).

Si nos referimos a la Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional SERVIR (2021) refiere que para una correcta Gestión de procesos es la de ofrecer a la población un servicio que genere impactos positivos satisfaciendo sus necesidades, a la vez la función de la simplificación administrativa es la de minimizar o eliminar procesos que para el ciudadano son innecesarios y provocan un incómodo funcionamiento administrativo. Finalmente, la organización institucional sigue una serie de procesos que aplica la entidad los cuales deben estar definidos y priorizados, además deberán estar alineados con la normativa legal existente Argentiero & Cerqueti (2021).

En cuanto al servicio civil meritocrático SERVIR (2021) se centra en el progreso de las habilidades de los servidores públicos con el fin de brindar un servicio eficiente al ciudadano Armesto (2017). El ingreso de estos funcionarios y su prevalencia en el tiempo deberá ser evaluado de manera transparente. Lo que el servicio civil meritocrático busca es establecer profesionales calificados que serán de vital importancia en la administración pública, además de ello promoverles su desarrollo profesional en temas de gestión y fortalecer su compromiso en bienestar de la sociedad civil Bandeira (2015)

Por otro lado, quien Büsing et al. (2021) nos señala que un sistema de información se implementa con el fin de organizar, analizar y sistematizar información (desde el diseño inicial de los indicadores hasta la evaluación de los resultados) todo ello para obtener información aprovechable para posteriores decisiones. Para una correcta gestión de sistema de información se deberá aplicar

los siguientes indicadores: relevancia, pertinencia, economía, oportunidad y la capacidad Fontan & Altafini (2021). En tanto al sistema de seguimiento y evaluación, consta de verificación de las actividades previstas estén funcionando de forma correcta, además de hacer el seguimiento sobre cuan cerca estamos de cumplir una meta o si fuera el caso que esa meta no se esté desarrollando de forma correcta, tomar medidas sobre ella para que se materialice (haciendo una evaluación entre su estado inicial con el final Otero & Barrios (2016).

Existen 2 tipos de evaluación que se aplican en un objetivo a cumplir, los cuales son: Evaluación de gestión (donde se detalla el proceso de gestión, su ejecución, las acciones a aplicar y la calidad de sus resultados), por otra parte, tenemos a la evaluación de impacto (verifican los resultados esperados y no esperados todos ellos en concordancia con las expectativas de la ciudadanía García (2018). Estos tipos de evaluaciones tienen como propósito la mejora continua en los diversos procesos y priorizar las buenas prácticas de gestión Gonzáles (2010).

La gestión del conocimiento nos proporciona información a las personas o en este caso a los servidores públicos correctos, mediante esta gestión podemos saber cuáles son los conocimientos ideales para ser aplicados en un determinado proceso y de este se desarrolle de manera exitosa Jalles et al. (2021). Es importante que todos los involucrados de la organización estén dispuestos a mantenerse en continuo aprendizaje y de esta forma desarrollen o amplíen sus capacidades intelectuales, aplicando los conocimientos adquiridos y su experiencia en los procesos administrativos públicos Kerrissey et al. (2021).

Con respecto a la variable, denominada "Desempeño laboral", para el autor Cuesta (2019) el término desempeño depende de las metas personales impuestas por los servidores, señala que el aplicar metas cortas en un determinado lapso de tiempo los impulsa a mejorar y brindar un mejor desempeño laboral, por otra parte, señala que es importante contar con un líder que los motive y dirija en sus

actividades, el cual además plantee canales de comunicación eficaces con sus servidores a cargos. Así también establece que un correcto desempeño se basa en acciones desarrolladas por los colaboradores con el fin de beneficiar a la organización. Para un correcto desempeño influye diversos factores motivadores como es el caso de: compensación económica, grado de satisfacción de los logros alcanzados, además del nivel de formación académica con el que cuenta el servidor Lusthaus (2002).

Para evaluar un correcto desempeño laboral debemos contemplar el nivel de satisfacción del usuario con respecto al servicio brindado por la organización. Evaluamos el grado de disponibilidad que tienen los colaboradores para resolver de forma asertiva las dudas de las personas las estrategias que este utiliza para atender las insuficiencias de la población, de esta manera logre fidelizarlos Cornejo (2019). El autor considera al desempeño laboral como un instrumento para medir el nivel de productividad de servidor como también su valor de compromiso para con la Entidad Matteucci & Repetto (2021). Por otra parte, se debe tener en cuenta que el desempeño laboral se puede ver afectado por el clima organizacional, si contamos con un adecuado clima organizacional los empleadores aumentarán su productividad y cumplirán con las metas estipuladas de la organización.

Para la dimensión tareas, Cravino (2017) indica que todo colaborador de una determinada organización debe cumplir con sus funciones a cargo, brindando calidad de trabajo y siguiendo la exigencia de la organización. Una adecuada forma de trabajo es el de gestionar las tareas, priorizando las más importantes y delegándolas Moreno & Lorente (2017). La importancia de su supervisión es otro punto que toda organización debe realizar, esta acción nos permitirá tomar decisiones correctas frente a posibles riesgos que se desarrollen en el ambiente laboral, con el único propósito de completar las tareas con éxito Pasha et al (2021).

Las estrategias con respecto a una correcta gestión de tareas inicia desde la organización de la entidad a cargo definiendo las actividades o tareas más importantes a realizar mediante la priorización, visibilizar el proceso de actividades tener conocimiento que tenemos tareas pendientes por realizar, el tiempo en el que deberán ser presentadas y las personas encargadas de su ejecución para su respectivo avance, supervisión al delegar funciones deberá existir un personal responsables para que materialice el cumplimiento de esa actividad y por ultimo enfocar los esfuerzos mediante la delegación de actividades se evitan las distracciones ya que trabajaremos de forma más sistematizada y ordenada Lusthaus (2002).

Rivera (2016) señala que toda organización pública o privada debe establecer “objetivos” y por ende cada uno de sus servidores, el primero de ellos es cumplir con sus objetivos personales para con la organización sentirse motivado individualmente, asumiendo metas diarias que lo hagan sentir complacido en favor de él como para la empresa y el segundo objetivo es el externo, es decir, lo que la organización le brinda para ayudarlo a cumplir con aquellas metas establecidas mediante capacitaciones que potencien sus habilidades. Una adecuada gestión de objetivos solo podrá ser un éxito cuando todos los funcionarios cuente con un compromiso asumido con la organización, además de su grado de motivación.

Para la dimensión ambiente Cuesta (2019) sostiene que el término ambiente es el lugar donde el colaborador se siente libre de desarrollar sus capacidades. No solo este definido por las condiciones estructurales del ambiente, más bien va más allá de eso; son las condiciones que influyen en el trabajo físico, psicológico y social si no también las condiciones ambientales como es el caso de la temperatura, iluminación o ruido que afectan a la jornada laboral Safari et al. (2021). Para los autores el evaluar el ambiente laboral de una organización se debe tener en cuenta ciertos indicadores: como el nivel de aceptación de los

trabajadores que no se siente satisfecho en el ambiente laboral, no es un trabajador de productivo.

Los autores proponen que, para obtener un ambiente laboral favorable para los empleadores, se debe plantear estrategias para medir el clima organizacional y de esta manera saber si las acciones tomadas en cuenta para su mejoría brindan un mejor ambiente laboral. Las mediciones se deberán realizar de manera confidencial, luego de esto se comunicarán los resultados para posteriormente tomar acciones correctivas por el bien de los empleadores Seminario & Delgado (2020).

En el caso de la dimensión denominada competencia Otero & Barrios (2016) hace referencia a los diversas habilidades, capacidades y destrezas de los trabajadores con respecto a la actividad que realizan. Un trabajador deberá contar con una serie de criterios en base a sus competencias entre ellos: el conocimiento adquirido en base a su experiencia, la experiencia información que le permite analizar y tomar decisiones frente a diversas problemáticas presentadas en el trabajo, todo ello basado en sus vivencias laborales pasadas, sus habilidades en base a sus experiencias pasadas desarrollan sus actividades de manera más fácil y de forma correcta y segura.

Algunas ventajas que brinda una adecuada gestión por competencias, son: Nos ayuda a identificar las habilidades que necesita una persona para desenvolverse mejor en su trabajo, esto sirve también para el departamento de recursos humanos de la Entidad, pues tienen más claro las habilidades con las que debe contar un candidato para un puesto y que este tenga éxito y se sienta cómodo en la organización, se evidencia también una mejora en la productividad, debido a que identificamos las necesidades de un determinado trabajador y brindamos las capacitaciones necesarias que busquen fortalecer sus conocimientos(Otero & Barrios (2016).

Ante lo descrito se puede deducir que la modernización de la gestión pública es todo proceso multifacético que índice en cambios en una determinada organización, modernizando aspectos tradicionales y burocráticos, además de diversificar diversas tareas de manera simplificada, fundamentada en la base teórica de Torrado (2017) la cual se va analizar mediante las dimensiones planes estratégicos y operativos, gestión por procesos y servicio meritocrático.

Finalmente, se puede inferir que el desempeño es el conjunto metas personales y profesionales impuestas y realizadas por los servidores en un determinado lapso de tiempo, se refiere a todo tipo de productividad ejercida en una organización, el cual está fundamentado en la base teórica de Cuesta (2019) teniendo como dimensiones tareas, estrategias, ambiente y competencia que se visualiza en una organización.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

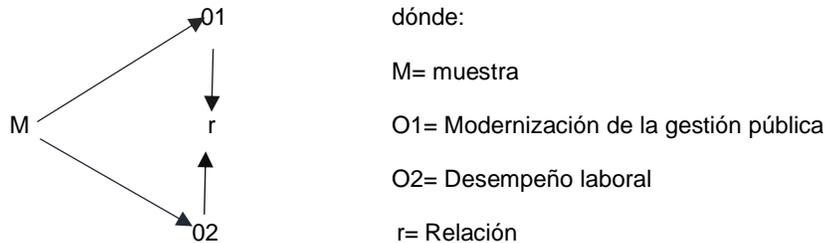
Tipo de investigación: En referencia a Hernández et al. (2018) las investigaciones básicas son todos aquellos informes que generan datos científicos acorde a un modelo teórico referenciado, no dando una importancia resaltante a sus aplicaciones prácticas, ya que buscan ahondar en el estudio particular de las variables de manera teórica como práctica respectivamente. En base a lo mencionado la presente investigación se generó una indagación básica, ya que el fin principal es el análisis correspondiente de las variables de estudio, sin la necesidad de generar propuestas para aplicarlas en la realidad.

Diseño de investigación: En base a la fundamentación teórica de Hernández et al. (2018) los diseños experimentales son empleados por los investigadores con la consigna de aplicar el análisis de las variables sin previa manipulación o cambio en el transcurso de su desarrollo epistemológico, por lo que siempre se estudian de forma natural para después analizarlos. Siendo en este caso en específico que se generó el no experimental, puesto que no se manipuló, transformó o generó cambios respecto a sus variables de estudio, las presentó en su forma habitual.

Así mismo este autor refieren que las investigaciones correlacionales tienen como fin principal describir el nexo o asociación entre dos o más variables de estudio en un mismo tiempo y espacio determinado. Se trata también de descripciones que se pueden asociar las dimensiones con las variables respectivamente. Partiendo de ello la investigación fue correlacional, ya que se tiene como se generó una asociación entre las variables antes referenciadas en el título de estudio Bernal (2016).

## Figura 1

### Esquema del diseño de la investigación



### 3.1. Variables y operacionalización

**Variable independiente:** Modernización de la gestión pública

**Definición conceptual:** Torrado (2017) indica que es todo proceso multifacético con índice de cambios en una determinada organización, modernizando aspectos tradicionales y burocráticos.

**Definición operacional:** La variable modernización de la gestión pública se Define mediante las subsiguientes dimensiones: planes estratégicos y operativos, gestión por procesos y servicios meritocráticos.

**Variable dependiente:** Desempeño laboral.

**Definición conceptual:** Según Cuesta (2019) es el conjunto de metas personales y profesionales, realizadas por los servidores en un determinado tiempo, se refiere a todo tipo de organización.

**Definición operacional:** Se define mediante las siguientes dimensiones; tareas, estratégicas, ambiente y competencia que se visualiza en una organización.

**Escala:**

La presente variable se midió bajo una escala ordinal.

**3.2. Población, muestra y muestreo****A. Población**

Es todo el conjunto global de seres o algún elemento que se visualiza en un determinado contexto, los cuales comparten ciertas particularidades en común respectivamente Bernal (2016). Esta investigación estuvo compuesta por todos los colaboradores del área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú, los cuales hacen un total de 19 personas.

Por otra parte, de lo referido a la muestra es importante mencionar a Hernández et al (2018) aquellas investigaciones que tomen la población como análisis de estudio, no necesitan generar el punto de la muestra, generándose así la selección de la colectividad en su totalidad.

**Criterios de inclusión:** En el estudio se consideró trabajar con todos los colaboradores del área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú.

**Criterios de exclusión:** En el estudio no se consideró trabajar con los colaboradores de distintas áreas de un gobierno regional del Perú, además de quienes se niegan a dar su consentimiento respectivamente.

**Unidad de análisis.** La unidad de análisis fue el colaborador del área de abastecimiento en un Gobierno Regional del Perú.

**3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:****Técnicas de recolección de datos**

Se utilizó la encuesta, que tiene como propósito recolectar datos respecto a la opinión propia de los encuestados respectivamente, en este caso,

de los 19 individuos que conforman y generan administración en el área de abastecimiento, generando aspectos informativos y resolutivos para los objetivos planteados.

### **Instrumentos de recolección de datos**

En base a los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios, uno asociado a la variable modernización de la gestión pública y otro relacionado al desempeño laboral, los cuales tuvieron como finalidad presentar mediante ítems las preguntas para recolectar información, todo ello mediante una escala ordinal.

### **3.4. Procedimientos:**

#### **Primera etapa: Planificación del proyecto**

Respecto a la etapa, se generó como primer punto la realización de los datos significativos de la investigación, entre ellos se destacó la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema de investigación, de los objetivos, la justificación, realización del marco teórico y construcción de los instrumentos.

#### **Segunda etapa: Aplicación de los instrumentos y Recopilación de datos**

En esta etapa se gestionó la validación de los instrumentos de investigación, los cuales fueron analizados por 3 especialistas en el tema; se generó la solicitud de su aplicación en la entidad, que una vez obtenida se recolectaron datos, los cuales fueron guardados en una base de datos estadísticos.

#### **Tercera etapa: Procesamiento de información y Conclusiones**

En la presente etapa se gestionó los datos en programas estadísticos, entre los cuales destaca el SPSS versión 26 y el programa Excel, para luego presentarlos en tablas y gráficos, con su respectiva discusión y conclusión.

### **3.5. Método de análisis de datos**

En referencia a los métodos, se aplicaron los siguientes.

Método sintético. Ya que se tiene como fin sintetizar la información obtenida y generarla en el trayecto de la investigación científica.

Método correlacional. Una vez obtenida la información se analizó la asociación que existe entre las variables de estudio y el comportamiento que estas presenten mostrándose en los resultados.

Método de procesos. Se generó el presente método, ya que se generaron métodos y técnicas para procesar la información de acuerdo a lo planteado en los objetivos y cómo estos se evidencian en los resultados. Todo ello con la intención verificar y comprobar una hipótesis respectivamente Sánchez & Cortez (2018).

Método analítico. Se generó el presente método, ya que se generaron métodos y técnicas de manera particular, generando el desarrollo propio de cada punto de investigación en el presente informe Sánchez & Cortez (2018).

### **3.6. Aspectos éticos:**

En el estudio se aplicaron los siguientes aspectos:

Beneficencia, ya que se ayudó a la institución a conocer una realidad problemática que pasa a nivel interno en su organización, recomendando propuestas para modificarla. Así también se abordó el aspecto de maleficencia, ya que los datos obtenidos fueron presentados en un estudio científico, siendo su principal finalidad generar conocimiento para la comunidad científica. Por otra parte, el aspecto de autonomía, ya que se respetó la decisión de un encuestado al quererse retirar en el caso se vea perjudicado en la investigación. Finalmente, se generó el principio de justicia, ya que se incluyeron todas las personas, sin distinción o discriminación hacia uno de ellos.

#### IV. RESULTADOS

Para generar adecuados resultados de la investigación, en primer lugar, se generó el estudio de la distribución de las variables de estudio, con el fin de llegar a los objetivos planteados.

**Tabla 1**

*Nivel de modernización de la gestión pública*

	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Bajo	5	25,8
Medio	9	45,2
Alto	5	29,0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>

En la tabla 1, se comprobó que los participantes del estudio presentan un nivel bajo de la implementación de la modernización de la gestión pública según el 25,8%. Así mismo, obtienen mediadamente dicha variable con 45,2%. Finalmente, se tiene un nivel alto según el 29,0%.

**Tabla 2**

*Nivel de desempeño laboral*

<b>Niveles</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Bajo	6	32,3
Medio	3	16,1
Alto	10	51,6
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>

En la tabla 2, se comprobó que los encuestados tienen un nivel de desempeño laboral bajo según 32,3%. Así mismo, obtienen mediadamente dicha

variable según el 16,1%. Finalmente, del total de los colaboradores el 51,6% tienen un nivel alto respecto a su labor.

### Estadística inferencial

Respecto a la respuesta del objetivo 1 se determina la relación del empleo de planes estratégicos con el desempeño laboral de área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú se muestra la tabla 3.

**Tabla 3**

*Correlación entre la dimensión empleo de planes estratégicos y la variable desempeño laboral*

			<b>Empleo de panes estratégicos</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Rho de Spearman	Empleo de panes estratégicos	Coeficiente de correlación	1000	,971**
		Sig. (Bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,971**	1000
		Sig. (Bilateral)	,000	.
		N	19	19

En la tabulación número 3, se puede comprobar que la dimensión empleo de planes estratégicos se asocian directamente con el desempeño laboral, ( $r=0.971$ ), por lo cual se establece como una vinculación directa, positiva y significativa respectivamente entre estas dimensiones. Además, están dentro

del nivel de significancia permitido ( $0.00 < 0.005$ ), calificando dicho nexo como positivo.

En cuanto al objetivo que busca determinar la relación de la gestión por procesos con el desempeño laboral de área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú a continuación se muestra la tabla 4.

**Tabla 4**

*Correlación de la dimensión gestión por procesos y la variable desempeño laboral*

			<b>Gestión por procesos</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Rho de Spearman	Gestión por procesos	Coeficiente de correlación	1000	,941**
		Sig. (Bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,941**	1000
		Sig. (Bilateral)	,000	.
		N	19	19

En la tabulación número 4, se puede verificar que la dimensión gestión por procesos se vinculan directamente con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno Regional del Perú, ( $r=0.941$ ), por lo que se determina como un nexo directo, positivo y significativo respectivamente, ya que están dentro del nivel de significancia permitido ( $0.00 < 0.005$ ), calificando dicho nexo como positivo.

Por otra parte, como objetivo 3 se establece la relación del servicio meritocrático con la gestión pública en el desempeño laboral de área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú el mismo que fue planteado

como un objetivo de la investigación, se realizó la tabulación conforme se muestra a continuación en la tabla 5.

**Tabla 5**

*Correlación de la dimensión servicio meritocrático y la variable desempeño laboral*

			<b>Gestión por procesos</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Rho de Spearman	Gestión por procesos	Coeficiente de correlación Sig. (Bilateral)	1000	,844**
		N	19	19
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (Bilateral)	,844**	1000
		N	19	19

En la tabulación número 5, se puede verificar que la dimensión servicio meritocrático y la variable desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional del Perú, se asocian significativamente mostrándonos un ( $r=0.844$ ), por lo que se determina como directo, positivo correspondientemente entre el servicio meritocrático y el desempeño laboral. Además, están dentro del nivel de significancia permitido ( $0.00 < 0.005$ ), calificando dicho nexo como positivo.

Finalmente siendo el objetivo general, se determinó la relación de la modernización de la gestión pública con el desempeño laboral de área de

abastecimiento en un gobierno regional del Perú se realizó la tabulación conforme se evidencia en la tabla 6.

**Tabla 6**

*Correlación de la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral*

			<b>Gestión pública</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Rho de Spearman	Gestión pública	Coeficiente de correlación Sig. (Bilateral)	1,000	,832**
		N	19	19
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig. (Bilateral)	,832**	1,000
		N	19	19

En la tabulación número 6, se puede establecer que la variable modernización de la gestión pública y la variable desempeño laboral se asocian significativamente mostrando una relación de ( $r=0.832$ ), por lo que se califica que la variable modernización de la gestión pública influye de manera directa y positivo correspondientemente en el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional del Perú que fue tomado como muestra de estudio. Además, están dentro del nivel de significancia permitido ( $0.00 < 0.005$ ), calificando dicho nexo como positivo.

## V. DISCUSIÓN

En el presente apartado, se contrastó la resolución de los objetivos, tanto general como específicos para contrastar las hipótesis planteadas con los resultados de los antecedentes de la investigación con los hallazgos obtenidos por medio del proceso estadístico de las pruebas no paramétricas, los cuales fueron comparados con los resultados que generaron los antecedentes que se plasmaron en el marco teórico, llegando a las siguientes inferencias.

En relación a los resultados de la relación de la modernización de la gestión pública con el desempeño laboral de área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú, se tuvo como hallazgos resaltantes que existe una vinculación positiva entre las variables antes detalladas, dicha afirmación se evidencia en un resultado de ( $r=0.832$ ), por lo que se califica como directo y positivo respectivamente. Estos resultados se asociaron directamente con el trabajo de Morales et al. (2019), quien en su estudio buscó establecer la incidencia de la modernización de la gestión pública en las labores de los empleados de un gobierno nacional chileno, donde encontraron un resultado similar, en este caso, verificaron que tales variables se vincula de manera positiva, referenciado que mientras no se ejecuten actos que propicien la actualización propia de la administración, se verá perjudicada la labor propia de los administrativos respectivamente.

De la misma forma, estos hallazgos realizados en la presente investigación, guardaron una relación con el estudio de Rosales (2018) quien midió la influencia de la modernización de la gestión pública en el desempeño laboral de una entidad gubernamental ubicada en Huánuco, donde encontraron como principales hallazgos que hay una asociación de una variable sobre otra, asimismo recomienda implementar sistemas de acorde a la actualización de actividades por parte de los servidores correspondientemente.

Así también, se tuvo una asociación con el análisis del trabajo de Santiago (2022) quien verificó el nexo entre la modernización de la gestión pública y el desempeño de los administrativos en una entidad gubernamental piurana, teniendo como resultados principales una coherencia entre las variables de estudio ( $r=0.489$ ), concluyendo que depende mucho de la implementación de procesos modernos para obtener una función pública eficaz y eficiente, es por ello la implementación de esta nueva forma de ejercer la gestión pública.

Los hallazgos encontrados en la investigación realizada, se sustentan también en la base teórica propuesta por Torrado, quien indicó que toda organización administrativa que genera actos de modernización, crea un proceso que beneficia a los mismos colaboradores, puesto que establecen nuevas formas ágiles, transparentes y útiles para realizar una adecuada gestión pública, dejando de lado aspectos tradicionales y burocráticos, además de diversificar las tareas y hacerlos de manera simplificada. De la misma manera, también se sustenta en la base teórica de Cuesta (2019) quien referenció que el desempeño de un colaborador depende de todo recurso o incentivo que impone una determinada organización o jefe superior, por lo que señala que modernizar todo acto burocrático, impulsa a mejorar y brindar un mejor servicio a la ciudadanía, siendo significativo contar con guías y líderes que los conlleven hacia el éxito institucional.

En relación al primer objetivo de la investigación, se determinó la relación del empleo de planes estratégicos con el desempeño laboral del área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú, se tuvo como resultados principales que la dimensión empleo de planes estratégicos se vincula directamente con la labor propia del empleado, reflejándose en un hallazgo de ( $r=0.971$ ), calificándose como una asociación directa, positiva y significativa respectivamente; estos resultados se asocian con el estudio de Santiago (2022)

quien investigó sobre la asociación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño de los administrativos en una institución gubernamental de justicia. Ante ello corroboró que hubo la existencia de un nexo entre las variables antes detalladas, evidenciado en un resultado de  $(r=0.489)$  respectivamente, así mismo se encontró que hay una vinculación entre las propias dimensiones, en este caso, se comprobó la existencia de los planes estratégicos con la variable desempeño laboral respectivamente.

Así mismo estos hallazgos se fundamentan en un sustento teórico de Torrado (2017) quien indicó que la dimensión planes estratégicos es significativa dentro del aspecto de la modernización de la gestión pública, puesto que permite en todo momento establecer actos para mejorar o corregir un servicio brindado a la sociedad en cualquiera de los niveles de gobierno, de la misma manera. Se busca promover el debate entre los diversos grupos representativos de la sociedad para reunir todo tipo de opinión para generar todo acto beneficiario hacia el poblador carente de una necesidad. Ante ello se puede inferir que mientras no se generen buenos actos, en específico, buenos planes, no se podrá conocer las necesidades y los compromisos que pueden asumir una entidad, por lo cual se perjudicará el desempeño laboral al no tener una guía correspondiente para ejecutar acciones para el desarrollo sostenible de una localidad.

Además se puede inferir que la implementación de esta variable permite entender las acciones que toma el estado en busca de un correcto servicio brindado a la sociedad a nivel nacional como regional o subnacional, por otra parte también se busca promover el debate entre los diversos grupos representativos de la sociedad, lo cual nos permitirá saber si estas políticas públicas solo satisfacen a un sector de la sociedad o a su totalidad, se debe tener en cuenta que esta política abarca tanto el gobierno central como los gobiernos regionales y locales.

Respecto al desarrollo del segundo objetivo específico de la investigación se determinó la relación de la gestión por procesos con el desempeño laboral de área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú, se tuvo como principales resultados que dicha dimensión se vinculan directamente con el desempeño laboral, todo ello se puede observar en un ( $r=0.941$ ), por lo que se determina como un nexo directo, positivo y significativo respectivamente; estos resultados se asocian con el trabajo de investigación de Yaghoubi et al. (2021) quienes buscaron identificar las diversas estrategias que viene tomando los diferentes municipios de Lima respecto a la modernización de la gestión pública y su incidencia con la labor del empleado respectivamente, concluyendo que la gestión por procesos ha sido una de las dimensiones que mejor se asocian con el trabajo administrativo, siendo calificada como positiva y directa respectivamente.

De la misma manera se encontró un vínculo con la indagación de Valdez (2018), quien tuvo como principal fin medir la incidencia de la modernización de la gestión pública en el desempeño laboral de un gobierno regional de Huánuco, teniendo como resultados significativos la existencia de las variables antes referenciadas, además de determinar que la gestión por procesos también ha incidido en la labor negativa de dicha organización correspondientemente.

Asi también estos hallazgos se asocian directamente con el estudio científico de Torrado (2017) basado en la ley SERVIR, quien indicó que se debe ejecutar diversos actos dentro de una organización para enfocar la administración bajo los aspectos de identificación, selección, descripción y mejora continua de las funciones a ejercer, teniendo la finalidad de generar impactos positivos tanto en la propia organización como de la misma ciudadanía.

Ante ello, se puede determinar que, gracias a la implementación de esta dimensión, se impulsará la simplificación administrativa y organización

institucional, así como ofrecer a la población un servicio que genere impactos positivos satisfaciendo sus necesidades, a la vez la función de la simplificación administrativa es la de minimizar o eliminar procesos que para el ciudadano son innecesarios y provocan un incómodo funcionamiento administrativo.

Ante lo detallado, se puede determinar que la gestión por procesos incide a modernizar todo acto administrativo y conduce a la simplificación de la misma, puesto que minimizar o eliminar procesos que para el ciudadano son innecesarios y provocan un incómodo funcionamiento administrativo respectivamente.

Finalmente, respecto al desarrollo del tercer objetivo específico del presente estudio, establece la relación del servicio meritocrático con la gestión pública en el desempeño laboral de área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú, se tuvo como principales resultados que la dimensión en estudio se asocia directamente con la variable desempeño laboral, siendo el resultado de ( $r=0.844$ ), estableciendo dicho nexo como directo, positivo correspondientemente; estos hallazgos se asocian con la investigación de Jara et al. (2018) quienes establecieron la asociación de la administración del servicio civil y el desempeño administrativo que en una organización de salubridad en el contexto peruano, teniendo como conclusión principal que existe una asociación directa entre las variables de estudio, además, se determinó que más del 40% de empleados generan sus funciones acordes a lo establecido por SERVIR, mejorando y transformado la gestión pública en beneficio social respectivamente.

De la misma forma, el presente estudio no se asoció con el trabajo de Seminario & Delgado (2020), quien tuvo como principal fin evaluar la implementación de la modernización de la gestión pública en un organismo municipal chileno, teniendo como hallazgos resaltantes que se no se ha implementado tal variable de estudio en dicho organismo, esto según la opinión

del 80% de la muestra de estudio, teniendo como factores la falta de recursos humanos óptimos y hábiles para generar mejores funciones.

Del mismo modo estos se fundamentan en la base teórica del servicio civil meritocrático SERVIR (2021), quien refiere que toda organización debe velar por el ingreso de funcionarios hábiles y aptos para un puesto laboral, ya que estos profesionales calificados serán de vital importancia en la administración pública, promoviendo su modernización respectivamente.

Ante ello se puede inferir, que, gracias a la implementación de esta dimensión, el ingreso de estos funcionarios y su prevalencia en el tiempo deberá ser evaluado de manera transparente, por lo que se busca es establecer profesionales calificados que serán de vital importancia en la administración pública, además de ello promoverles su desarrollo profesional en temas de gestión y fortalecer su compromiso en bienestar de la sociedad civil.

## VI. CONCLUSIONES

1. La variable modernización de la gestión pública y la variable desempeño laboral se asocian de manera positiva y directa según el resultado de la prueba de correlación Spearman, detallados en un resultado estadístico de ( $r=0.832$ ), estableciéndose como alta y muy significativa. Por lo tanto, se concluye, que mientras no se generen adecuados procesos para implementar la modernización en la institución, se evidenciará un desempeño laboral ineficiente.
2. Se determinó que la dimensión empleo de planes estratégicos se vincula con la variable desempeño laboral de manera positiva y directa, ello según los resultados de la prueba de correlación Spearman, reflejados en un resultado estadístico de ( $r=0.971$ ), estableciéndose como alta y muy significativa.
3. Se estableció que la dimensión gestión por procesos se asocia de manera directa y positiva con el desempeño laboral de los trabajadores de un gobierno regional del Perú. Ello según los resultados estadísticos de la prueba de correlación Spearman ( $r=0.941$ ), estableciéndose como alta y muy significativa.
4. Finalmente, se determinó que la dimensión servicio meritocrático y la variable desempeño laboral se asocian de manera significativa y directa, ello según los resultados estadísticos de la prueba de correlación Spearman ( $r=0.844$ ), que indica que existe una relación alta y positiva.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al jefe de recursos humanos ya al área de cómputo, generar todos los implementos tanto humanos como logísticos, específicamente en materia de tecnología, para llevar a cabo actos de modernización de la gestión pública, con la consigna de mejorar la labor del empleado y, por ende, de los servicios que genera.

Se recomienda al Administrador, generar talleres de capacitación respecto a la implementación de planes estratégicos, sobre todo en materia de generar documentos que definan objetivos realizables, identifiquen riesgos y empleen recursos útiles, con la consigna de ser realizable por el empleado.

Se recomienda al área de abastecimiento, generar matrices que asocie los procesos a realizar durante un periodo, así como elaborar un mapa de seguimiento, ya que éstos se componen de procesos y de los responsables que velan su funcionamiento.

Se recomienda al Gobernador y al jefe de recursos humanos, reclutar personal bajo convocatorias transparentes y enfocadas en base a la meritocracia, ya que se ha evidenciado ciertos aspectos de clientelismo que perjudica a la institución de manera general y por ende a la labor del empleado.

## REFERENCIAS

- Álvarez, A. B. (2021). *As soon as possible: Acceleration and simplification in french public action*. *Revista General de Derecho Administrativo*, 57. Scopus.
- Alonso L. (2016). *Racionalización, reforma y modernización administrativa: estado del proceso en Galicia*. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas (RIPS)*. Vol. 15 Issue 2, p183-199. 17p. Santiago de Compostela España. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=125590396&lang=es&site=ehost-live>
- Argentiero, A., & Cerqueti, R. (2021). *Public debt management and Tax evasion*. *Macroeconomic Dynamics*, 25(3), 669-692. Scopus. <https://doi.org/10.1017/S1365100519000361>
- Armesto A. (2017). *Evaluación del desempeño del gobierno local y aprobación presidencial en México*. *Frontera Norte*. Vol. 29 Issue 57, p155-176. 22p. Tijuana México. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=122029805&lang=es&site=ehost-live> (Acceso: 7 de junio de 2020).
- Bandeira P. (2015). *Las reformas del Estado en América Latina: Situación actual y retos*. *Universidad Francisco de Vitoria*. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo / Iberoamerican Journal of Development Studies* Volumen/volume 4, número/issue 1, pp. 36-55. ISSN: 2254-2035. España. <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-LasReformasDelEstadoEnAmericaLatina-5059580.pdf>

- Belmonte, I. (2017). *La modernización de la gestión tributaria en España*. Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).
- Bernal, C.A (2016). *Metodología de la investigación*. (4ª ed.). Pearson.
- Bugin, K., Woodcock, J., Stein, P., Sharma, K., & Tyberg, Y. (2021). *New Drugs Regulatory Program Modernization: Vision, Strategic Objectives, and Impact*. *Therapeutic Innovation and Regulatory Science*, 55(2), 440-446. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s43441-020-00234-z>
- Büsing, C., Comis, M., Schmidt, E., & Streicher, M. (2021). *Robust strategic planning for mobile medical units with steerable and unsteerable demands*. *European Journal of Operational Research*, 295(1), 34-50. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2021.02.037>
- Cornejo, J. (2019). *Como Ser Un Empleado Exitoso*. Palibrio
- Corrêa, P., & Oliveira, P. A. B. (2020). *The absense of santa catarina state public servers*. *Praxis*, 17(1), 57-76. Scopus. <https://doi.org/10.25112/rpr.v1i0.2079>
- Cravino, L. (2017). *Metáforas del desempeño laboral*. Temas Grupo Editorial.
- Cuesta, A. (2019). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Marcombo.
- Fontan, A., & Altafini, C. (2021). *A signed network perspective on the government formation process in parliamentary democracies*. *Scientific Reports*, 11(1). Scopus. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-84147-3>
- Freire, M. (2019). *Modernización de la gestión pública y rendición de cuentas: Análisis del caso ecuatoriano* (Estudios). <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6924>

- Gadea, W. F., Jiménez, R. C., & Chaves-Montero, A. (2019). *Epistemología y Fundamentos de la Investigación Científica*. Cengage. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=778810>.
- García, G. (2018). *The role of knowledge management in the modernization progress of Peruvian public management (2011-2016)*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12417>
- González, E. (2010). *The Mexican government's evaluation policy: A critique from a conceptual perspective*. Revista de Administración Pública. ISSN: 0482-5209 [www.inap.org.mx](http://www.inap.org.mx) Instituto Nacional de Administración Pública, A.C México. [http://www.inap.mx/portal/images/REVISTA\\_A\\_P/rap121.pdf](http://www.inap.mx/portal/images/REVISTA_A_P/rap121.pdf)
- Gomez, D. (2021). *Gestión pública territorial y urbana en Colombia*. Editor:Editorial Unimagdalena.
- Jalles, J. T., Mulas-Granados, C., & Tavares, J. (2021). *Fiscal discipline and exchange rates: Does politics matter? Scottish Journal of Political Economy*, 68(2), 155-178. Scopus. <https://doi.org/10.1111/sjpe.12262>
- Jara Martínez, A. M. J., Asmat Vega, N. S. A., Alberca Pintado, N. E. A., & Medina Guzmán, J. J. M. (2018). *Human talent management as a factor in the improvement of public management and job performance*. Revista Venezolana de Gerencia, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Kerrissey, J., Wilkerson, T., & Meyers, N. (2021). *The Political and Civic Lives of Public Sector Workers: Unions and "Public Service Motivation"*\*. Sociological Forum, 36(1), 92-110. Scopus. <https://doi.org/10.1111/socf.12663>

- Lusthaus , C. (2002). *Evaluación organizacional : marco para mejorar el desempeño*.  
Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.
- Levitsky, S. (2022). *Modernizar la gestión pública*.  
<https://www.pressreader.com/peru/peru-larepublica/20120513/28246288796838>
- Matteucci, S. C., & Repetto, G. (2021). *The expressive function of human dignity: A pragmatic approach to social rights claims*. *European Journal of Social Security*, 23(2), 120-143. Scopus. <https://doi.org/10.1177/1388262721994122>
- Moreno, R., & Lorente Bayona, L. V. (2017). *Factors Affecting Public Expenditure Efficiency in Developed Countries*. *Politics & Policy*, 45(1), 105- 143.  
<https://doi.org/10.1111/polp.12194>
- Morales-Casetti, M., Bustos-Gutiérrez, M., & Cerda-Bustos, J. (2019). *Effects of New Public Management on performance: analysis of Chilean public hospitals*. *Research*. 21 (7), 1-7.  
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/77323/74589>
- Olivarria, M. (2022). *¿Cómo se formulan las políticas públicas en Chile?* Tomo I.  
Editorial Universitaria de Chile.
- Otero Iglesias, J., & Barrios Osuna, I. (2016). *El objetivo en el contexto de la dirección estratégica, el proceso docente y la investigación científica*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 32(3). Obtenido de  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-34662006000300014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662006000300014)

- Pasha, M. K., Dai, L., Liu, D., Guo, M., & Du, W. (2021). *An overview to process design, simulation and sustainability evaluation of biodiesel production. Biotechnology for Biofuels*, 14(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s13068-021-01977-z>
- PCM. (2013). DS N° 004-2013-PCM. Lima, Perú. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueba-la-politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-decreto-supremo-n-004-2013-pcm-886510-1/>
- Rivera Michelena, N. (2016). *Human capabilities from the personological perspective of the competent professional.. Educación Médica Superior*, 30(4), 390-398. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-21412016000400015&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21412016000400015&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Rosales, A. (2018). *La modernización de la gestión pública y su influencia con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco –2017*. (Tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio VALDIZAN). <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4068/PMGP00027R84.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Safari Fesagandis, H., Jalali, M., Zare, K., & Abapour, M. (2021). *Decentralized strategy for real-time outages management and scheduling of networked microgrids. International Journal of Electrical Power and Energy Systems*, 133. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ijepes.2021.107271>
- Sánchez, C. L. & Cortez, L.A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. UTMACH.
- Santiago, A. (2022). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021*. (Tesis de posgrado,

Universidad Cesar Vallejo).

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94764/Santiago\\_RAS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94764/Santiago_RAS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y).

Seminario, F., & Delgado, J. (2020). *Evaluación según modernización del Estado en la gestión municipal, 2020*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 914-935. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.131](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.131)

SERVIR. (Julio de 2021). *Gestión por procesos para la administración pública*. (E. N. Pública, Ed.) Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679188/Gesti%C3%B3n%20por%20Procesos%20para%20la%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%BAblica.pdf>

Topor, A., & Matscheck, D. (2021). *Diversity, complexity and ordinality: Mental health services outside the institutions—service users' and professionals' experiencebased practices and knowledges, and new public management*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(13). Scopus. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137075>

Torrado, J. (2017). *La modernización administrativa: el marco jurídico de la Gestión Pública*. Sanz y Torres.

Valdèz, H. (2018). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco-2018*. (Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo).

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33031/valdez\\_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33031/valdez_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Waissbluth , M. (2021). *Introducción a la gestión pública*. Penguin Random House Grupo Editorial Chile.

Xie, B., & Li, M. (2021). *Coworker Guanxi and job performance: Based on the mediating effect of interpersonal trust*. *Technological Forecasting and Social Change*, 171. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120981>

Yaghoubi, A., Rahimi, S., Soltani, R., & Niaki, S. T. A. (2021). *Availability analysis of a cooking oil production line*. *Journal of Optimization in Industrial Engineering*, 14(1), 1-9. Scopus. <https://doi.org/10.22094/joie.2020.1889992.171>

## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz Operacional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.1: Modernización de la gestión pública	Torrado (2017) indica que es todo proceso multifacético que índice en cambios en una determinada organización, modernizando aspectos tradicionales y burocráticos, además de diversificar diversas tareas de manera simplificada.	La variable modernización de la gestión pública se define operacionalmente mediante las siguientes dimensiones: planes estratégicos y operativos, gestión por procesos y servicio meritocrático	PLANES ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS  GESTIÓN POR PROCESOS  SERVICIO MERITOCRÁTICO	Política pública nacional  Planeamiento de desarrollo concertado PEI-POI  Gestión por procesos Simplificación administrativa Organización institucional  Derechos Deberes Personal calificado Gestión de personas	Escala de Likert  (1) Nunca (N) (2) Casi nunca (CN) (3) A veces (AV) (4) Siempre (S) (5) Casi siempre (CS)
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN

<b>V.1:</b>  <b>Desempeño laboral</b>	Según Cuesta (2019) es el conjunto metas personales y profesionales impuestas y realizadas por los servidores en un determinado lapso de tiempo, se refiere a todo tipo de productividad ejercida en una organización.	La variable desempeño laboral se define operacionalmente mediante las siguientes dimensiones: tareas, estrategias, ambiente y competencia que se visualiza en una organización.	TAREAS  ESTRATEGIAS  AMBIENTE  COMPETENCIA	Oportunidad Responsabilidad Calidad Individuales Colectivas Condiciones de trabajo Seguridad Logística Conocimiento Experiencia Habilidades Capacidad	Escala de Likert  (1) Nunca (N) (2) Casi nunca (CN) (3) A veces (AV) (4) Siempre (S) (5) Casi siempre (CS)
---	--	---	--	--	--

## Anexo 2 Instrumento de investigación

### Cuestionario para evaluar la Modernización de la Gestión Pública

#### MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DE ABASTECIMIENTO EN UN GOBIERNO REGIONAL DEL PERÚ

Objetivo: Este instrumento tiene como objetivo, Determinar la relación del empleo de planes estratégicos con en el desempeño laboral de área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú; determinar la relación de la gestión por procesos con el desempeño laboral de área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú y establecer la relación del servicio meritocrático con la gestión pública en el desempeño laboral de área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú.

#### Desempeño Laboral

Señor (a) (ita): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre el desempeño laboral, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

(1) TED=Totalmente en desacuerdo; (2) EDA= En desacuerdo; (3) IND=Indiferente; (4) DAC=De acuerdo; (5) TDA=Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala		TE D	ED A	IND	DA C	T D A
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
Dimensión: Tareas						
1	El servidor público culmina sus tareas en el tiempo establecido.					
2	El servidor público demuestra permanentemente su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.					
3	El servidor público realiza sus actividades laborales con la calidad requerida.					
Dimensión: estrategias						
4	Los objetivos individuales de los servidores públicos están alineados con los objetivos institucionales.					
5	Los objetivos organizacionales motivan a los servidores públicos a desempeñarse eficientemente.					
Dimensión: Ambiente						
6	Las condiciones de trabajo favorecen el óptimo desempeño de las funciones al servidor público.					
7	La seguridad en el ambiente de trabajo permite que el servidor público labore cómodamente.					

8	La institución le ofrece toda la logística laboral al servidor público para su desempeño eficiente.					
Dimensión: Competencias						
9	El servidor público posee los conocimientos de su puesto para su desempeño eficiente.					
10	La experiencia del servidor público es importante para que su desempeño sea más productivo.					
11	El servidor público posee las habilidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.					
12	El servidor público posee las capacidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.					
13	El servidor público posee las destrezas necesarias para un adecuado desempeño laboral.					

Fuente: Orellana (2021).

Muchas gracias por su colaboración ;

### Modernización de la Gestión Pública

Señor (a) (ita): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre La Modernización de la Gestión Pública, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

(1) TED=Totalmente en desacuerdo; (2) EDA= En desacuerdo; (3) IND=Indiferente; (4) DAC=De acuerdo; (5) TDA=Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala	T E D	E D A	IN D	D A C	TD A
<b>VARIABLE: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Dimensión: Planes estratégicos y operativos					
Las políticas públicas nacionales se relacionan positivamente con las políticas de gestión de la institución.					
El planeamiento de desarrollo concertado de la institución está relacionado con las políticas nacionales.					
El planeamiento estratégico institucional está relacionado a las políticas nacionales.					
El planeamiento operativo institucional responde a las políticas nacionales.					
Dimensión: Gestión por procesos					

La gestión por procesos contribuye a la eficiencia administrativa.					
La simplificación administrativa contribuye a dinamizar el servicio al ciudadano.					
La organización institucional contribuye a dinamizar el proceso administrativo.					
Dimensión: Servicio meritocrático					
El servidor de la institución ejerce sus derechos en su empleo.					
El servidor de la institución cumple con sus deberes en su empleo.					
El servidor de la institución es considerado como personal idóneo.					
Considera que Gestión de las personas facilita el servicio meritocrático.					

Fuente: Orellana (2021).

Muchas gracias por su colaboración ;

### Anexo 3

#### *Prueba de normalidad aplicada a las dimensiones y variables*

Tabla 1 Prueba de normalidad aplicada a las dimensiones y variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Modernización de la gestión pública	,871	19	,000
Desempeño laboral	,931	19	,100

En la tabulación número 1, se observa que las variables de estudio no siguen una distribución normal de los datos, ello se puede visualizar en los hallazgos de la significación bilateral superior a ( $0.00 < 0.005$ ), referenciado emplear la prueba de correlación Spearman por ser ley estadística correspondientemente.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SALAZAR CABREJOS ROSA ELIANA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Modernización de la gestión pública en el desempeño laboral del área de abastecimiento en un gobierno regional del Perú", cuyo autor es CARO MENDOZA DORALI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 28 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SALAZAR CABREJOS ROSA ELIANA <b>DNI:</b> 41661370 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1144-2037	Firmado electrónicamente por: SCABREJOSRE el 31-07-2023 09:20:51

Código documento Trilce: TRI - 0624918