



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

La nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en
entidades públicas de la Región Callao - 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Quispe Pujaico Britt Lisseth (orcid.org/0000-0001-8911-7376)

ASESORES:

Mg. Quispe Santos Liz Veronica (orcid.org/0009-0000-7806-3333)

Dr. Malca Valverde Eduardo (orcid.org/0000-0002-6427-8648)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico a toda mi familia que siempre me apoya en cada paso profesional que decido comenzar, gracias por su comprensión sus palabras de motivación y sus consejos, muchas gracias a mis padres y a mis hermanas que siempre son la energía que necesito para seguir adelante y nunca rendirme.

Quispe Pujaico Britt Lisseth

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, a cada uno de mis docentes, a todos mis compañeros de cada ciclo y a mi casa de estudios que me dio la oportunidad de seguir creciendo profesionalmente.

Quispe Pujaico Britt Lisseth



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUISPE SANTOS LIZ VERONICA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "La nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao - 2023", cuyo autor es QUISPE PUJAICO BRITT LISSETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

LIMA, 10 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUISPE SANTOS LIZ VERONICA DNI: 40727925 ORCID: 0009-0000-7806-3333	Firmado electrónicamente por: LQUISPEA2 el 16- 01-2024 13:27:34

Código documento Trilce: TRI - 0729713





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUISPE PUJAICO BRITT LISSETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
QUISPE PUJAICO BRITT LISSETH DNI: 70066569 ORCID: 0000-0001-8911-7376	Firmado electrónicamente por: BQUISPEPU el 24-01- 2024 15:23:14

Código documento Trilce: INV - 1451557

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
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, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
4.1. Análisis descriptivo	20
4.2. Análisis inferencial	33
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Entidades públicas del Callao	16
Tabla 2 Fiabilidad de la gestión pública	20
Tabla 3 Fiabilidad de la gestión del cambio	20
Tabla 4 Fiabilidad del desempeño laboral	20
Tabla 5 Gestión por resultados	21
Tabla 6 Estandarización	22
Tabla 7 Participación	23
Tabla 8 Gestión pública	24
Tabla 9 Trabajo en equipo	25
Tabla 10 Desarrollo de incentivos.....	26
Tabla 11 Condiciones de trabajo	27
Tabla 12 Gestión del cambio	28
Tabla 13 Acciones específicas.....	29
Tabla 14 Persistencia	30
Tabla 15 Libertad de innovar	31
Tabla 16 Desempeño laboral.....	32
Tabla 17 Prueba de normalidad.....	33
Tabla 18 Prueba ANOVA.....	33
Tabla 19 Resumen del modelo	34
Tabla 20 La nueva gestión pública y la gestión de cambio.....	34
Tabla 21 La nueva gestión pública y el desempeño laboral	35
Tabla 22 La gestión del cambio y el desempeño laboral	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gestión por resultados	21
Figura 2 Estandarización	22
Figura 3 Participación	23
Figura 4 Gestión pública.....	24
Figura 5 Trabajo en equipo.....	25
Figura 6 Desarrollo de incentivos	26
Figura 7 Condiciones de trabajo.....	27
Figura 8 Gestión del cambio.....	28
Figura 9 Acciones específicas	29
Figura 10 Persistencia	30
Figura 11 Libertad de innovar	31
Figura 12 Desempeño laboral	32

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao, 2023. La metodología del estudio es cuantitativa, básica, descriptiva-correlacional y no experimental de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 200 colaboradores de entidades públicas, a los cuales se les ejecutó un cuestionario como herramienta de recopilación de datos. Los resultados revelan que la gestión pública está significativamente relacionada con la gestión del cambio (0.811) y con el desempeño laboral (0.719); además, la gestión del cambio muestra una conexión aún más fuerte con el desempeño laboral, evidenciada por un valor de 0.871. Se concluye que la interconexión entre la nueva gestión pública, la gestión del cambio y el desempeño laboral en entidades públicas del Callao es esencial para impulsar la eficiencia, mejorar la prestación de servicios públicos y responder de manera efectiva a las necesidades de la comunidad; asimismo, se recomienda implementar medidas, para fomentar un entorno propicio para la adopción exitosa de la nueva gestión pública, mejorando el desempeño laboral y asegurando una transición más suave hacia una administración pública más eficiente.

Palabras clave: Nueva gestión pública, gestión del cambio, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between new public management, change management and work performance in public entities of the Callao Region, 2023. The methodology of the study is quantitative, basic, descriptive-correlational and non-experimental cross-sectional. We worked with a sample of 200 collaborators of public entities, who were given a questionnaire as a data collection tool. The results reveal that public management is significantly related to change management (0.811) and job performance (0.719); moreover, change management shows an even stronger connection with job performance, evidenced by a value of 0.871. It is concluded that the interconnection between new public management, change management and job performance in public entities in Callao is essential to boost efficiency, improve public service delivery and respond effectively to the needs of the community; likewise, it is recommended to implement measures to foster an enabling environment for the successful adoption of new public management, improving job performance and ensuring a smoother transition to a more efficient public administration.

Keywords: New Public Management, change management, labor performance.

I. INTRODUCCIÓN

La economía japonesa ha experimentado un impacto significativo debido a la epidemia del COVID-19, lo que ocasiona un deterioro adicional en la situación financiera del gobierno japonés en el futuro; en la situación actual, el Banco de Japón (BOJ) desempeña un papel significativo al absorber gran parte del incremento en el saldo de los bonos del gobierno japonés (JGB); al mismo tiempo, se observa que cerca del 70% de los JGB y bonos locales no se utilizan como inversiones públicas (Ishihara, 2021).

Asimismo, en Colombia, la gestión de la administración pública ha estado notablemente ausente; a menudo, se priorizan metas fiscales, legales o de gobernabilidad sobre la necesidad de tener una administración pública bien equipada, profesional y con los recursos adecuados; además, el gobierno de Colombia no ha priorizado el desarrollo de estrategias para la administración pública ni la elaboración respaldada por datos y pruebas de los requisitos de personal necesarios, la configuración óptima para su operación, las dimensiones adecuadas en lo que respecta a instituciones o presupuesto (El espectador, 2022).

Por otro lado, la gestión del cambio de Venezuela enfrenta una compleja problemática marcada por la inestabilidad política y económica, lo que ha llevado a una alta rotación de funcionarios, escasez de recursos, y una burocracia ineficiente. Esto ha generado una implementación desigual de procesos de cambio, con un porcentaje mínimo de éxito a causa de la ausencia de coherencia en las políticas, dificultando la mejora sustancial en la administración pública y la excelencia de los servicios gubernamentales (Guevara et al., 2021).

En el ámbito nacional, la corrupción tiene un impacto negativo en la dirección pública al involucrar la distribución de recursos para favorecer a individuos en el ámbito gubernamental, lo que a su vez obstaculiza la equidad en el acceso a servicios y bienes esenciales; esta situación afecta principalmente los derechos esenciales de los habitantes, incluyendo la salud y la vida (Melquiades, 2023). Además, la gestión del cambio en el sector público de Lima, es la oposición al cambio por parte de los colaboradores y la carencia de capacitación adecuada para implementar eficazmente nuevas políticas y procedimientos. Esto se refleja en un bajo porcentaje de éxito en la gestión del cambio, lo que impacta negativamente en la eficiencia y la prestación de servicios públicos en la región (Pacheco, 2023).

De tal manera, el Perú ha experimentado un incremento característico en la dirección de recursos gubernamentales a lo largo de las últimas décadas; en 1990, el presupuesto de apertura era de S/. 31.520 millones, y para el año 2000, se elevó a S/. 34.045 millones; en 2010, alcanzó los S/. 81,857 millones, y en 2019, llegó a S/. 168.074 millones; esto significa que, en aproximadamente 30 años, el presupuesto se multiplicó, y en los últimos nueve años, se duplicó; a pesar de este aumento notorio en los recursos disponibles y las conformidades de inversión pública, se ha observado una desconexión entre el crecimiento presupuestario y el progreso en la eficiencia de la Administración Pública peruana (La ley, 2020).

Por otro lado, en relación al desempeño laboral en la gestión pública, en las entidades de Trujillo, los trabajadores se sienten desmotivados, debido a la falta de recompensas o incentivos de trabajo; por la burocracia excesiva y la carga administrativa, ya que a veces realizan trámites o procedimientos innecesarios que les dificulta la realización efectiva de sus tareas (Delgado et al., 2020).

En el ámbito local, la Región Callao es una de las 26 regiones que conforman el Perú, y está situada en la costa central del país, siendo vecina de la Región Lima. La Región Callao es conocida por albergar el principal puerto del país, el Puerto del Callao, que es uno de los más trascendentales de América del Sur. Con respecto a las entidades públicas de la Región Callao se han introducido cambios reveladores en la forma en que se administran y operan estas organizaciones; sin embargo, el proceso de gestión del cambio en este contexto ha enfrentado diversos desafíos que han tenido repercusiones en el desempeño de los empleados del ámbito gubernamental. Asimismo, se observa una problemática emergente relacionada con la oposición al cambio por parte del personal de las entidades públicas, lo que está generando un ambiente laboral tenso y dificultando la implementación positiva de las nuevas políticas y prácticas de gestión; esta resistencia al cambio puede deberse a diversos factores, como la ausencia de capacitación adecuada, la percepción de amenaza a la estabilidad laboral o la resistencia cultural. La efectividad de la nueva gestión pública en la Región Callao está comprometida por estos obstáculos, lo que requiere un análisis detenido y soluciones efectivas para lograr una transición exitosa hacia una gestión más eficiente.

Por otro lado, se formuló como problema general ¿Cuál es la relación entre

la nueva gestión, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao? y cómo problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la nueva gestión pública y gestión de cambio en entidades públicas de la Región Callao?, ¿Cuál es la relación entre la nueva gestión pública y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao? y ¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao?.

La justificación teórica de este tema radica en la importancia crítica de comprender y examinar cómo la adopción de la nueva gestión pública y la administración del cambio impactan directamente en el desempeño laboral de las entidades públicas en la Región Callao. La justificación práctica reside en la imperante necesidad de elevar la eficiencia y la calidad de los servicios públicos proporcionados en la Región Callao; comprender cómo la implementación de la nueva gestión pública y la gestión del cambio afectan el desempeño laboral en las entidades públicas de esta región puede llevar a la identificación de estrategias efectivas para optimizar la administración pública. La justificación metodológica se basa en la necesidad de utilizar una orientación rigurosa y científica para analizar las interacciones complejas entre la nueva gestión pública, la gestión del cambio y el desempeño laboral en las entidades públicas de la Región Callao.

Asimismo, se planteó el objetivo principal determinar la relación entre la nueva gestión, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao. Los objetivos específicos fueron determinar la relación entre la nueva gestión pública y gestión de cambio en entidades públicas de la Región Callao, determinar la relación entre la nueva gestión pública y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao y determinar la relación entre gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

Además, las hipótesis planteadas fueron las siguientes, la hipótesis general; Existe relación significativa entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao. Las hipótesis específicas fueron, existe relación significativa entre la nueva gestión pública y gestión de cambio en entidades públicas de la Región Callao, existe relación significativa entre la nueva gestión pública y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao y existe relación significativa entre gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional previo se citó a Van (2020) quien buscó analizar por qué la participación y la comunicación de las partes interesadas, la astucia política y la capacidad de colaboración son esenciales para navegar el barco del gobierno en tiempos de crisis. Para el desarrollo recopiló datos importantes y realizó una encuesta para complementar dicha información. En sus resultados, un 80% de las decisiones gubernamentales que involucran a la comunidad tienen una mayor aceptación y éxito; asimismo, un 65% de los líderes gubernamentales exitosos en tiempos de crisis atribuyen parte significativa de su éxito a la astucia política. En conclusión, la participación y la comunicación efectiva con las partes interesadas, la astucia política y la capacidad de colaboración se presentan como pilares cruciales para la gestión pública durante la crisis, ya que estas no solo aportan legitimidad y aceptación a las decisiones gubernamentales, sino que también potencian la adaptabilidad y eficacia en la implementación de medidas estratégicas.

En su artículo, Pinheiro et al (2020) evaluaron los principales determinantes exógenos relacionados con factores políticos, de gobernanza y económicos. Para el desarrollo recopiló información y empleó criterios para identificar los costos. En sus resultados, los proyectos de infraestructura pública sugieren que los sobrecostos son un fenómeno común; además, la mayoría de los proyectos entre el 80% y el 90% tienden a experimentar sobrecostos; sin embargo, la información sobre el grado de desviación de los costos no es tan concluyente. Concluye que, la gestión pública en proyectos públicos enfrenta el desafío persistente de sobrecostos, lo que sugiere la necesidad de una mayor atención.

Por su parte, Axelsson y Höglund (2023) en su artículo tuvieron el propósito de identificar cómo la gestión estratégica en el sector público genera tensiones que requieren atención, y que impactan directamente en el rendimiento organizacional y la capacidad de la entidad para alcanzar sus misiones y objetivos establecidos. Para su desarrollo usó un diseño no experimental, enfoque mixto; además, aplicó la técnica de entrevista y su muestra estuvo integrada por 67 colaboradores de diferentes niveles jerárquicos. Los resultados, obtenidos a través de entrevistas, revelan que estas tensiones tienen un impacto directo en el rendimiento organizacional y la capacidad de la organización para conseguir sus misiones y objetivos establecidos; asimismo, destacaron la complejidad inherente a la gestión

estratégica en el ámbito público, identificando áreas críticas que requieren medidas específicas para garantizar el acatamiento efectivo de los objetivos institucionales.

Jía y Chen (2022) optaron por determinar las estrategias de los gobiernos y sus implicancias en el desempeño laboral. En los resultados se observó que un 65% de los empleados de entidades gubernamentales locales percibieron mejoras sustanciales en la colaboración y coordinación entre distintas áreas después de la implementación de estas interacciones estratégicas; además, un 75% reportó un aumento del 20% en la eficiencia operativa, reflejando un efecto beneficioso directo en el desempeño laboral. En ese sentido, queda patente que las interacciones estratégicas horizontales desempeñan una función crucial en la administración del desempeño laboral dentro de los gobiernos locales en China.

Finalmente, Kroll (2021) en su estudio, optó por determinar porque los trabajadores públicos manipulan los datos de desempeño, estrés laboral y burocracia. Para el desarrollo empleó un enfoque cuantitativo, no experimental; la técnica fue la encuesta y su muestra conformada por participantes reclutados en Amazon Mechanical Turk. En sus resultados, revelaron que el 38% de los trabajadores públicos admitieron haber manipulado datos de desempeño laboral, el 30% de los participantes identificó el estrés laboral como un factor influyente en su desempeño cotidiano, destacando la relevancia del bienestar emocional en el entorno laboral público. En conclusión, el agotamiento laboral es un componente crítico que puede incidir tanto el comportamiento de manipulación de datos como el desempeño laboral en el sector gubernamental.

En los antecedentes a nivel nacional se citó a Pacheco (2023) quien optó por analizar la conexión entre la oposición al cambio y la cultura de la organización en los líderes de una compañía en Lima. Con ese fin, realizó una investigación no experimental de diseño transversal, correlacional-causal; la muestra consistió en 25 gerentes de la primera y segunda línea de la gerencia general de la empresa. En los resultados se detalla que, un 80% de los participantes considera que la cultura influye de manera notable en cómo perciben y gestionan los cambios, mientras que el 45% identifica la cultura como un factor crucial que influye en su disposición para aceptar nuevas iniciativas. En conclusión, el análisis de la resistencia a la gestión del cambio y su interacción con la cultura organizacional destaca aspectos cruciales para la efectividad en la implementación de procesos

transformadores en la empresa.

Una contribución adicional que se tomó en cuenta es a Fernández (2021) quien tuvo el objetivo de determinar la conexión entre la administración y el rendimiento en el trabajo. La metodología que utilizó fue de carácter pura, correlacional, de metodología hipotética-deductiva, donde se vio un enfoque cuantitativo, transversal. En los resultados logrados, al emplear la prueba de estadística de Pearson para diagnosticar la relación entre las variables mencionadas, se obtuvo un coeficiente de ,834, señalando una relación positiva significativamente alta. Este resultado se vinculó con una significancia de ,000. En conclusión, las variables mencionadas son componentes interdependientes en el logro de los objetivos organizacionales; asimismo, una gestión efectiva proporciona el marco necesario para un desempeño exitoso, y a su vez, un desempeño laboral sólido contribuye al éxito global de la gestión.

Blas et al. (2022) tuvo el propósito de examinar la modernización del Estado en la gestión pública. La sistemática usada incluyó un diseño no experimental y mixta. En sus resultados se muestra que, la modernización del Estado peruano encuentra su camino más sólido mediante la estimulación de la claridad, la rendición de cuentas, y el acceso a los datos; además, estas iniciativas no solo ofrecen serias y viables vías de progreso, sino que también contribuyen a democratizar el poder, permitiendo la formación de una ciudadanía informada y participativa; asimismo, el crecimiento y la innovación en la gestión gubernamental se ve dificultado por la sobredimensión de las instituciones gubernamentales, lo cual resulta en la prestación ineficiente de servicios.

Por otro lado, Olivera et al. (2021) se tuvo como finalidad de estudiar y establecer la conexión entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral. Para lograrlo, se utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental, basado en correlaciones. La muestra incluyó a los colaboradores y se realizó la encuesta y como técnica se realizó la recolección de datos. Los resultados revelaron una relación significativa entre los factores estudiados. Además, se encontró que establecer y mantener un clima organizacional favorable no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también se traduce en un crecimiento significativo en la eficiencia y calidad del trabajo. Por lo tanto, es una contribución importante para tener resultados a largo plazo en la organización.

Finalmente, Mora (2022) analizó la conexión entre la administración empresarial, las aptitudes directivas y el rendimiento en el trabajo. Para llevar a cabo el estudio, optó por un método cuantitativo de nivel correlacional, no experimental, transversal y la muestra consistió en 59 empleados de la organización. En los resultados alcanzados, se enfatiza que el 84.75% de los encuestados percibieron una supervisión adecuada en la gestión administrativa, en cuanto a las competencias gerenciales, el 69.49% observó que los líderes poseen conocimiento de los valores institucionales, manteniendo una comunicación efectiva, respecto al rendimiento laboral, el 50.80% notó que los directivos cuentan con las destrezas y saberes esenciales para cumplir con sus obligaciones. En conclusión, las habilidades gerenciales de los tomadores de decisiones están relacionadas con un mejor desempeño laboral por parte de los empleados.

Por otro lado, la teoría de la gestión pública abarca la evolución de enfoques y prácticas en la administración de asuntos gubernamentales a lo largo del tiempo; en su forma antigua, se caracterizó por un control centralizado y jerarquía en el proceso de decisión. Asimismo, la gestión gubernamental moderna ha evolucionado hacia modelos que fomentan la eficacia, la transparencia, la participación ciudadana y la integración de principios empresariales, tales como la Nueva Gestión Pública, la gobernanza pública, la Administración Pública orientada a resultados y la Gestión Pública Digital (Osborne, 2021).

De acuerdo con la primera variable, gestión pública, Patrucco et al. (2019) mencionan que consiste en un compuesto de labores, políticas y procedimientos realizados tanto por el gobierno como por las organizaciones gubernamentales. Por su parte, Shand et al. (2023) aluden que es el proceso mediante el cual las autoridades y funcionarios gubernamentales planifican, organizan, supervisan y ejecutan políticas, programas o proyectos, residentes; implica la asignación eficaz de recursos, la toma de decisiones fundamentadas en el bien común, y que las autoridades deben explicar y justificar de manera clara y accesible cómo utilizan el dinero y los recursos que pertenecen a todos los ciudadanos. Además, Osborne (2021) menciona que es importante porque reside en su cabida para planificar, ejecutar, supervisar políticas y servicios destinados a cubrir las demandas de la sociedad de manera eficiente, transparente y equitativa, promoviendo el bienestar de los ciudadanos.

Ayvar y Silva (2022) señalan que la administración gubernamental implica más que simplemente tomar decisiones, involucra la resolución de situaciones complicadas y la búsqueda de soluciones efectivas con el fin de asegurar el derecho a una calidad de vida excelente para el conjunto de residentes; para lograr este objetivo, es esencial adoptar enfoque estratégico y realizar un análisis exhaustivo de los desafíos presentes (Davidescu et al. 2020).

Con respecto a las dimensiones la gestión por resultados, según Patrucco et al. (2019) detallan ser un enfoque de la administración gubernamental que se centra en la obtención de objetivos y fines concretos, por lo que se puede decir que este enfoque de la administración gubernamental es muy efectivo ya que se enfoca en alcanzar metas y objetivos concretos, esto ayuda a que los gobiernos sean más eficientes y efectivos en su gestión, es importante tener en cuenta que este enfoque puede llevar a una visión muy estrecha y una falta de flexibilidad. Si el gobierno se centra únicamente en alcanzar objetivos específicos, puede descuidar otras necesidades y problemas importantes (Lapuente y Van de Walle, 2020).

Por su parte, Grossi et al. (2020) indican que la gestión orientada a resultados tiene como objetivo asegurar un manejo eficiente de recursos que genera efectos concretos y beneficiosos para la sociedad, en lo cual la gestión orientada a resultados busca maximizar el impacto de los recursos disponibles para lograr resultados concretos y beneficiosos para la sociedad. Esto implica una mayor eficacia utilizando los recursos, evitando su desperdicio y asegurando que se utilicen de la manera más efectiva posible. En resumen, la gestión orientada a resultados es fundamental para asegurar un manejo eficiente de recursos y garantizar que los esfuerzos y acciones emprendidas generen efectos tangibles y beneficiosos para la sociedad.

Como indicadores la dirección efectiva, que es la habilidad de un líder o gerente para guiar, coordinar y supervisar a un equipo o una organización de manera eficiente y eficaz (Noda, 2021); el control de las decisiones, es el proceso de supervisar, evaluar y regular las decisiones tomadas en una organización para asegurar su alineación con los objetivos y estrategias previamente fundados; y el manejo en el uso de recursos, es la habilidad para administrar eficientemente los recursos disponibles para cumplir con sus responsabilidades (Noda, 2021). Es decir, la importancia radica en su capacidad de garantizar una organización

coherente hacia sus metas y objetivos estratégicos.

La segunda dimensión, la estandarización, es el proceso de establecer normas, reglas, especificaciones o protocolos comunes y uniformes para un producto, proceso, servicio o sistema determinado (Patruco et al., 2019). Se puede entender que la estandarización es un proceso crucial en diferentes campos, ya que permite establecer normas y especificaciones comunes que garantizan la calidad, interoperabilidad y eficiencia de productos, procesos, servicios o sistemas determinados, a través de la estandarización, se logra unificar criterios y prácticas en diferentes industrias, lo que facilita la comunicación y colaboración entre empresas, organismos gubernamentales, consumidores y otros actores involucrados. Esto contribuye a evitar la duplicación de esfuerzos, minimizar errores y reducir costos. En resumen, la estandarización es un proceso esencial que brinda numerosos beneficios, como la mejora de la eficiencia, la interoperabilidad, la calidad y la competitividad. Además, contribuye a la confianza del consumidor y al desarrollo sostenible en diferentes sectores económicos.

Asimismo, facilita la interoperabilidad y la mejora continua, desde la producción hasta la gestión de procesos para asegurar la consistencia y la eficacia en diversas áreas (Demmke et al., 2021). Tiene como indicadores la planificación de cambios, que Hawkins (2023) alude que es un proceso vital que las entidades utilizan para prepararse y gestionar cambios significativos; las normas y políticas, son directrices utilizadas en organizaciones, empresas y sociedades; por último, la reducción de variabilidad en procesos, son métodos que se emplea para reducir las variaciones, incongruencias no previstas en las actividades del gobierno (Han, 2022).

Como tercera dimensión, la participación es el acto de involucrarse activamente en un proceso, actividad, decisión o evento (Patruco et al., 2019). Asimismo, Liao y Ma (2019) añaden que la participación implica tomar parte en decisiones, eventos o interacciones, y puede manifestarse en diversos contextos, como la política, educación, comunidad, promoviendo la colaboración, la inclusión y el compromiso para influir en el cambio y el progreso. La participación comunitaria es clave para construir comunidades fuertes y cohesionadas. Al participar en actividades y proyectos comunitarios, fomentamos la colaboración entre vecinos y promovemos el bienestar de todos. también implica compromiso, ya que requiere

dedicar tiempo y energía a contribuir de manera activa, es a través de este compromiso que se pueden lograr cambios significativos y progresos en nuestra sociedad. En resumen, la participación es esencial en diversos contextos, ya que promueve la colaboración, la inclusión y el compromiso hacia el cambio y el progreso. Es una forma importante de hacer escuchar nuestra voz, influir en las decisiones y trabajar juntos hacia un futuro mejor.

Como indicadores, la información de las actividades se refiere a datos, detalles recopilados y registrados sobre las acciones, tareas o procesos realizados en una organización (Wang y Niu, 2020). El segundo indicador es la capacitación constante, que se refiere a un proceso perpetuo de aprendizaje y desarrollo de habilidades que tiene como objetivo mantener y mejorar el conocimiento, competencias y capacidades habituales (Wang y Niu, 2020). Y como tercer indicador, el seguimiento de resultados, significa la acción de examinar de manera constante los resultados, con el fin de garantizar de lograr las metas establecidas (Wang y Niu, 2020).

La segunda variable, es la gestión del cambio, según Hoang et al. (2020) la teoría de la administración de la transformación, tanto en su versión antigua como moderna, se centra en la comprensión y facilitación de la transición de una organización o individuo de un estado actual a un estado deseado. Del mismo modo, hace referencia a un ligado de prácticas, procesos y destrezas utilizadas por las organizaciones para planear, efectuar y controlar los cambios significativos en sus operaciones, estructuras y procesos (Hoang et al., 2020). Por otro lado, Idogawa et al. (2023) definen como un aspecto clave de la gestión de cambios de reconocer que el cambio es constante en el entorno empresarial y que las organizaciones que pueden adaptarse de manera efectiva para gestionar cambios.

Como primera dimensión se tiene el trabajo en equipo, que consiste en la acción colaborativa y cooperativa de un conjunto de individuos que laboran en conjunto para alcanzar una meta (Hoang et al., 2020). Además, Trincheró et al. (2019) aluden que es un proceso colaborativo que integra sus capacidades, experiencia y trabajo de manera conjunta con la finalidad de conseguir una meta compartida. Asimismo, tiene como indicadores la eficaz comunicación, que según Ropa y Alama (2022) es la capacidad de comunicar datos, conceptos, reflexiones de manera exacta y comprensible siendo fundamental para que el mensaje sea

comprendido con el destinatario. La toma de decisiones, que es el procedimiento a través del cual una persona o un conjunto de individuos selecciona una alternativa a seguir de entre diversas opciones disponibles (Trincheró et al., 2019). Y la supervisión de decisiones, consiste en la acción de controlar y valorar las elecciones ejecutadas por personas, colectivos u organizaciones, con el fin de asegurar que se tomen de forma apropiada sus actos (Trincheró et al., 2019).

Por otro lado, la segunda dimensión es el desarrollo de incentivos, que es la acción de planificar e implementar sistemas de incentivos y estímulos para fomentar el comportamiento deseado en un individuo, un grupo o una organización (Hoang et al., 2020). Además, el desarrollo de incentivos implica considerar cuidadosamente los objetivos que se desean alcanzar, identificar las necesidades o deseos de los individuos de los grupos involucrados (Oberfield, 2019). Esta dimensión consta de tres indicadores, la participación activa, que se refiere a la involucración activa y comprometida de un individuo o un grupo en una actividad, proceso, discusión o situación; segundo la satisfacción emocional, que hace alusión al nivel de confort y contento que una persona percibe en relación con sus emociones y sentimientos; y el tercer indicador de las recompensas monetarias, son incentivos financieros en forma de dinero que se otorgan a individuos o grupos como reconocimiento o motivación por su desempeño (Barberá et al., 2023).

Como tercera dimensión es la condición de trabajo, se refiere a todos los elementos y circunstancias que rodean el entorno laboral en el cual los trabajadores llevan a cabo sus actividades (Hoang et al., 2020). Adicional a ello, la constante mejora de las condiciones laborales es esencial para impulsar la salud y confort de los trabajadores, al tiempo que se potencia la eficiencia y la capacidad competitiva de las entidades (Andreassen y Fossetøl, 2022). Asimismo, los siguientes indicadores son: el ambiente laboral, hace referencia a un entorno físico o situacional que proporciona una sensación de comodidad, relajación y bienestar (Resh et al., 2022). El segundo indicador son los equipos de protección personal, que son dispositivos, prendas o accesorios diseñados para ser utilizados por los trabajadores o personas en entornos laborales (Resh et al., 2022). Y el tercero son las instalaciones y suministros, que se refieren a los activos, equipamiento y recursos físicos utilizados en una variedad de entornos, como empresas, organizaciones e instituciones (Resh et al., 2022).

Como última variable el desempeño laboral, que hace alusión a la manera en que alguien se desenvuelve en su entorno laboral; se evalúa si realiza sus tareas de manera efectiva y, en caso contrario, se identifican los obstáculos que puedan estar afectando su desempeño (Chen et al., 2019). Por su parte, Pashanasi et al. (2021) aluden que es esencial para los empleados como para las organizaciones, ya que un buen desempeño contribuye al éxito y la eficiencia de la empresa; mientras que un rendimiento deficiente puede afectar adversamente la productividad y el ánimo de los trabajadores.

Por ello, consta de tres dimensiones: la primera son las acciones específicas, las cuales son tareas, actividades definidos y detallados que un individuo o un equipo deben llevar a cabo como parte de un proyecto (Chen et al., 2019). Asimismo, las acciones especificadas son esenciales para una comunicación clara y una ejecución efectiva de tareas (Fitz et al., 2023). Por otro lado, los indicadores como la anticipación se refieren a la destreza de prever y prepararse para eventos, escenarios que pueden ocurrir en el futuro (Aponte et al., 2022). La capacidad se refiere a la aptitud, habilidad o competencia de una persona o entidad para llevar a cabo una función determinada de forma efectiva (Aponte et al., 2022). Por último, el cumplimiento de objetivos, son indicativos de un desempeño eficaz y exitoso en diversas áreas; además, la habilidad para alcanzar los objetivos como indicador de éxito y avance en cualquier proyecto (Aponte et al., 2022).

Como segunda dimensión se tiene la persistencia, es una cualidad que se refiere a la determinación y la voluntad de continuar esforzándose en la consecución de un objetivo a pesar de los obstáculos, dificultades o fracasos que puedan surgir en el camino (Aponte et al., 2022). Por su parte, Gómez y Escobar (2021) detallan que la persistencia no solo implica fuerza de voluntad, sino también la capacidad de mantener una mentalidad positiva y un enfoque a largo plazo. Asimismo, como indicadores; en recibir o enviar información, implica participar activamente en la comunicación, ya sea como receptor o emisor (Gómez y Escobar, 2021). El segundo indicador son los resultados óptimos, que son los logros o consecuciones que representan la mejor y más eficiente resolución de un objetivo o problema en un contexto específico (Gómez y Escobar, 2021). El tercer indicador, gestión de actividades, que hace referencia a la planificación, supervisión, control y coordinación de las diferentes tareas y actividades que tienen lugar en una

organización o proyecto (Gómez y Escobar, 2021).

Como tercera dimensión es la libertad de innovar, esta se refiere a la capacidad y el ambiente propicio que permite a individuos, organizaciones y sociedades en general explorar nuevas ideas, procesos de manera creativa y sin restricciones excesivas (Chen et al., 2019). Asimismo, consta de indicadores: la creación de nuevas ideas se refiere al proceso de generar conceptos, pensamientos o enfoques originales que no han sido previamente concebidos o utilizados (Broggard, 2021). Como segundo indicador es la transformación de ideas innovadoras, siendo el proceso de llevar a cabo acciones concretas para convertir esas ideas novedosas en soluciones prácticas, productos, servicios o mejoras significativas en cualquier campo (Broggard, 2021). Y como último indicador, la aplicación de nuevas tecnologías se refiere al uso e implementación de avances tecnológicos, herramientas y soluciones innovadoras (Broggard, 2021).

Este trabajo de investigación está alineado a la política pública número 24, que es la Afirmación de un estado eficiente y transparente, los servicios públicos son esenciales para el bienestar de la población, por lo que es necesario que sean eficientes, accesibles y de calidad, esperando que se cumplan y se trabaje constantemente en mejorar y optimizar la gestión del Estado en beneficio de todos los ciudadanos.

Por otro lado, también está alineado al octavo objetivo de Desarrollo Sostenible: Trabajo decente y crecimiento económico, el trabajo decente significa tener un empleo que sea justo, seguro y digno, donde se respeten nuestros derechos laborales y se nos ofrezcan condiciones adecuadas. Por otro lado, el crecimiento económico se refiere a que haya más oportunidades de trabajo y que la economía del país vaya mejorando, lo cual nos beneficia a todos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, de acuerdo con Carrasco (2019) afirma que estas exploraciones se enfocan en el progreso del conocimiento científico y la comprensión de fenómenos biológicos, sin requerir una aplicación práctica inmediata. En otras palabras, estas investigaciones se dedican principalmente a examinar la naturaleza y los principios de los fenómenos biológicos con el objetivo de adquirir un conocimiento más detallado sobre el funcionamiento de los seres vivos y cómo se relacionan con su entorno.

Asimismo, la orientación cuantitativa, dado que se enfoca en la selección y análisis de información representada en forma de números y estadísticas, con el fin de abordar las interrogantes de la pesquisa y respaldar las hipótesis planteadas (Hernández y Mendoza, 2018). Por eso, en esta indagación se utilizará este enfoque ya que permite medir de manera precisa los efectos de la nueva gestión pública y la gestión del cambio en el desempeño laboral, además de proporcionar el uso de técnicas estadísticas para evaluar relaciones, validar hipótesis y obtener resultados que puedan aplicarse de manera más amplia en el contexto de las entidades públicas de la región.

3.1.2. Diseño de investigación

Además, el nivel es descriptivo- correlacional, dado que la meta es ofrecer una explicación minuciosa, exacta y organizada de un fenómeno, suceso, conjunto o circunstancia (Arias, 2020). Esta modalidad de investigación se dedica a la recolección de datos y hechos oportunos con el fin de lograr una comprensión y perfil detallado del tema de estudio, sin buscar establecer conexiones causales ni profundizar en explicaciones. Y correlacional, ya que se concentra en la relación de las variables sin intervenir o cambiarlas de ninguna manera. En consecuencia, se recopilan datos de un grupo de personas y se investigan con el objetivo de diagnosticar la relación estadísticamente significativa entre los constructos analizados.

Diseño no experimental, dado que en este método no se modifican las variables, sino que se miden los resultados, no se afecta la manera en que se administra la nueva gestión pública, la gestión del cambio y el rendimiento laboral. En cambio, se observan los fenómenos en su contexto original. Asimismo, el enfoque de investigación de tipo transversal implica que la información se recolectó en un único momento temporal (Arias, 2020). Esta investigación la información, será tomada del periodo 2023.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Gestión Pública

Dimensiones:

- Gestión por resultados
- Estandarización
- Participación

Variable Gestión del cambio

Dimensiones:

- Trabajo en equipo
- Desarrollo de incentivos
- Condiciones de trabajo

Variable Desempeño laboral

Dimensiones:

- Acciones especificadas
- Persistencia
- Libertad de innovar

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Sánchez et al. (2018) detallan que hace referencia al hecho de que una población abarca todos los elementos o individuos que exhiben ciertas características o criterios específicos de interés para la investigación; esta población puede englobar a personas, objetos, sucesos, entidades organizativas, o cualquier entidad que comparta atributos comunes. Para esta indagación la población estuvo diseñada por la entidad pública, detallada en la siguiente tabla:

Tabla 1
Entidades públicas del Callao

Nombre de la entidad pública	Número de trabajadores
Ministerio Publico distrito fiscal del Callao	416
Total	416

Criterios de inclusión:

- Empleados o entidades públicas ubicadas en la Región Callao.
- Entidades públicas que estén bajo la jurisdicción del gobierno local, regional o nacional en la Región Callao.
- Personas o entidades públicas que estén activas o que hayan estado en funcionamiento durante el período de tiempo que abarca tu investigación.
- Personas o entidades públicas que proporcionen acceso a la información o datos relevantes para tu investigación.
- Participantes que estén dispuestos a colaborar en tu investigación y hayan dado su consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Empleados o entidades públicas ubicadas fuera de la Región Callao.
- Exclusión de organizaciones o entidades privadas que no sean de naturaleza pública.
- Entidades públicas que estén inactivas o que hayan cerrado durante el período de estudio.

- Personas o entidades públicas que no estén dispuestas a proporcionar acceso a la información o datos necesarios para tu investigación.
- Personas o entidades que no estén dispuestas a dar su consentimiento para participar en tu estudio si es necesario.

3.3.2. Muestra

Se trata de un grupo característico, elegido de una población más extensa con el propósito de examinar y estudiar, con la finalidad de alcanzar conclusiones y hallazgos que puedan ser extrapolados o aplicados a la totalidad de la población de interés (Ñaupas et al., 2018). En este caso la muestra fue de 200 trabajadores de las entidades públicas.

3.3.3. Muestreo

Se refiere a la acción de elegir una muestra representativa de una población más amplia con el fin de recolectar datos, realizar análisis y obtener conclusiones que puedan aplicarse a toda la población (Ñaupas et al, 2018). En este caso el muestreo fue probabilístico.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis se refiere a la entidad o elemento que se estudia o examina en un contexto de investigación o análisis. En este caso, la unidad de análisis son las entidades públicas de la Región Callao.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Ñaupas et al. (2018) afirman que se disponen de múltiples métodos para recopilar información en el transcurso de una investigación. En este contexto, se utilizará la encuesta ya que sirve para obtener datos cuantitativos sobre opiniones, actitudes, comportamientos y otros aspectos de interés en una población específica, lo que permite tomar decisiones informadas en una variedad de campos.

Instrumento

Se utilizará un cuestionario, ya que su diseño estructurado permite que todas las preguntas se presenten de manera uniforme a los participantes, lo que simplifica la

evaluación de la información al producir resultados que pueden medirse. Además, los cuestionarios pueden administrarse a una amplia audiencia geográfica y permiten a los encuestados responder de manera anónima, lo que fomenta respuestas más sinceras, especialmente en temas delicados.

Validez

Se relaciona con la aptitud de una medida o procedimiento de adquisición de datos para evaluar con precisión aquello que se busca medir (Hernández y Mendoza, 2018). En resumen, implica verificar si los resultados logrados mediante una herramienta o método de investigación verdaderamente representan de manera exacta el objeto de estudio o la variable a medir. Asegurar la validez es principal para asegurar que los efectos de la investigación sean fiables y útiles; para esta evaluación, se contará con la revisión de tres expertos en el campo.

Confiabilidad

Para Hernández y Mendoza (2018) la confiabilidad está vinculada a la capacidad de un estudio o experimento para producir resultados consistentes y replicables. En términos más simples, se trata de la coherencia y firmeza de los resultados a lo largo del tiempo y en diversas circunstancias; cuando un estudio es confiable, esto implica que, si se repite el mismo estudio o experimento en condiciones similares, se obtendrán resultados muy parecidos o prácticamente idénticos. De tal forma, el instrumento será medido a través del alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

El procedimiento se inició mediante la formulación del título de la investigación, seguido por la identificación del tema de estudio. Posteriormente, se establecieron los propósitos, las suposiciones y el enfoque metodológico. Después, se escogió la técnica y la herramienta adecuadas, dando lugar a la creación de un cuestionario en formato Likert. Este cuestionario se someterá a una validación a través de la evaluación de expertos en la materia.

3.6. Método de análisis de datos

Tras recolectar los datos a través del cuestionario, procederá a actualizar la información de la base de datos en Microsoft Excel. Los datos recabados se

procesarán con el objetivo de calcular los valores totales correspondientes a cada variable y dimensión.

A continuación, se empleará el software SPSS 25 para examinar en detalle los resultados obtenidos para cada variable y dimensión. Esto posibilitará la creación de gráficos y tablas de frecuencia que mostrarán visualmente los hallazgos de la pesquisa.

3.7. Aspectos éticos

En esta pesquisa, se han considerado diversos elementos éticos esenciales.

Autonomía y responsabilidad: Los empleados tuvieron la opción de decidir libremente si querían participar en la investigación y asumieron la responsabilidad de su elección al unirse de manera voluntaria.

Salvaguardia de la confidencialidad: La confidencialidad de los participantes se aseguró mediante el uso de un procedimiento de recopilación de datos que no implicaba la identificación individual de los involucrados. En otras palabras, no se recopiló ni se registró los nombres ni apellidos de los participantes para asegurar la confidencialidad de su información personal.

Integridad y transparencia: La investigación se llevó a cabo de forma íntegra y transparente, sin posibilitar la maniobra o distorsión de la información.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Confiabilidad del instrumento

Tabla 2

Fiabilidad de la gestión pública

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	9

Como se presenta en la tabla 2, la confianza mediante el Alfa de Cronbach sobre el cuestionario de la gestión pública es de 0.911, demostrando que está en un rango muy alto.

Tabla 3

Fiabilidad de la gestión del cambio

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	9

Como se presenta en la tabla 3, la confianza mediante el Alfa de Cronbach sobre el cuestionario de la gestión del cambio es de 0.905, demostrando que está en un rango muy alto.

Tabla 4

Fiabilidad del desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	9

Como se presenta en la tabla 4, la confianza mediante el Alfa de Cronbach sobre el cuestionario del desempeño laboral es de 0.903, demostrando que está en un rango muy alto.

Análisis de la primera variable

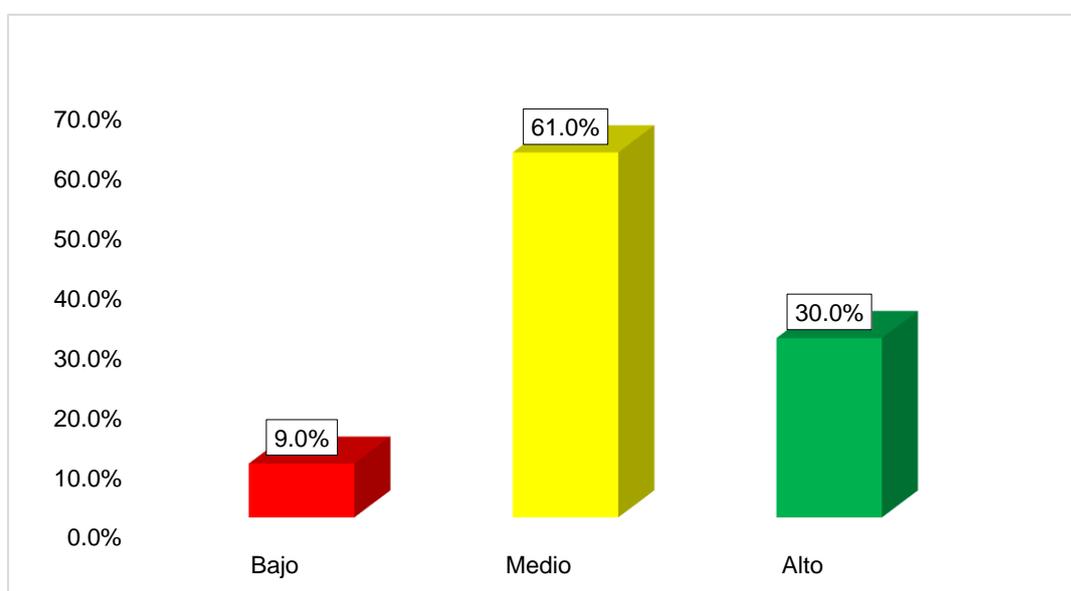
Tabla 5

Gestión por resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	9,0	9,0	9,0
	Medio	122	61,0	61,0	70,0
	Alto	60	30,0	30,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Figura 1

Gestión por resultados

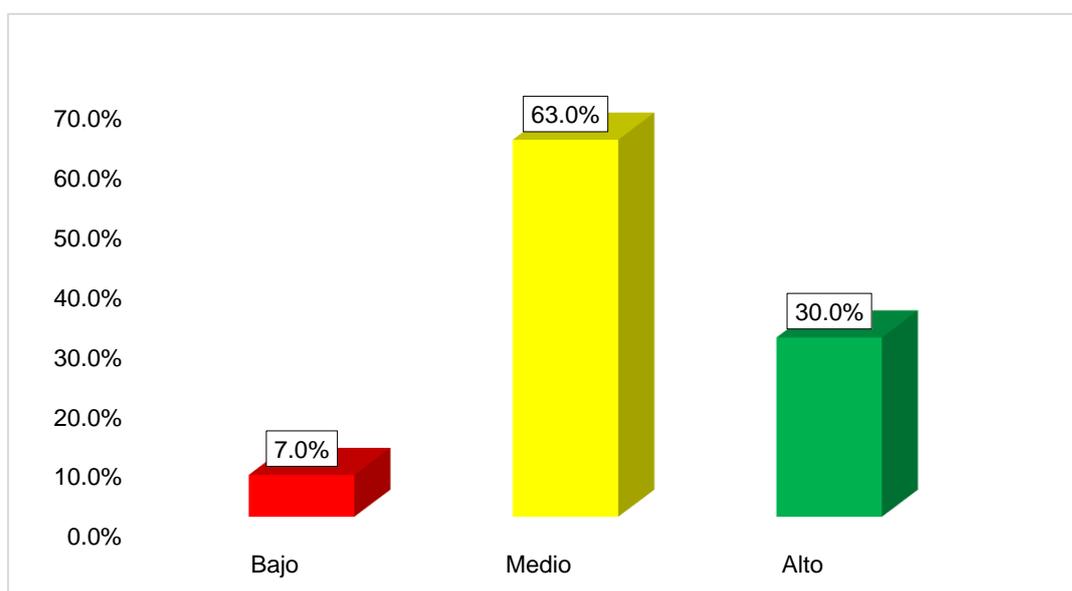


En la tabla 5 y figura 1 se evidenció que la gestión por resultados mantiene un nivel bajo de 9%; asimismo, un nivel medio de 61% y un nivel alto de 30%. Por ello, al ser un nivel regular manifiesta que no siempre se logra con efectividad de las direcciones en las instituciones gubernamentales para la elaboración de decisiones; pues, en ciertos casos se lleva a cabo un control efectivo de las decisiones tomadas en las entidades públicas del Callao.

Tabla 6
Estandarización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	7,0	7,0	7,0
	Medio	126	63,0	63,0	70,0
	Alto	60	30,0	30,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Figura 2
Estandarización

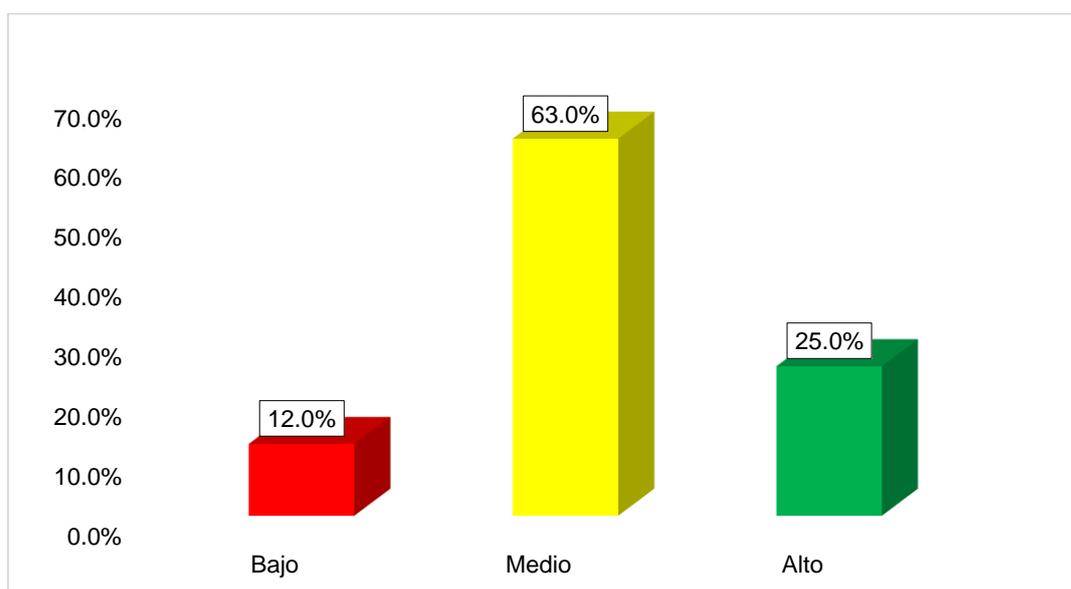


En la tabla 6 y figura 2 se evidenció que la estandarización mantiene un nivel bajo de 7%; asimismo, un nivel medio de 63% y un nivel alto de 30%. De tal forma, las entidades públicas tienen normas y políticas bien definidas; por ello, se cumplen las normas y políticas.

Tabla 7
Participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	12,0	12,0	12,0
	Medio	126	63,0	63,0	75,0
	Alto	50	25,0	25,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Figura 3
Participación

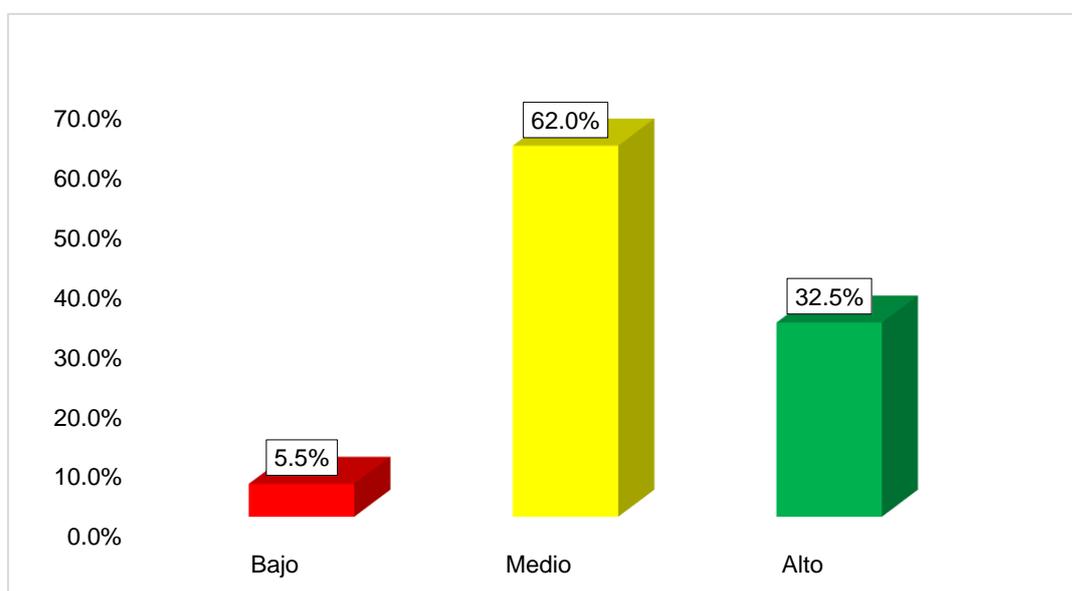


En la tabla 7 y figura 3 se evidenció que la participación mantiene un nivel bajo de 12%; asimismo, un nivel medio de 63% y un nivel alto de 25%. Por ello, las entidades del Callao brindan oportunidades para que los ciudadanos expresen sus puntos de vista acerca de la administración gubernamental; el cual, los informes de seguimiento de resultados son transparentes y accesibles para la ciudadanía.

Tabla 8
Gestión pública

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	5,5	5,5	5,5
	Medio	124	62,0	62,0	67,5
	Alto	65	32,5	32,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Figura 4
Gestión pública

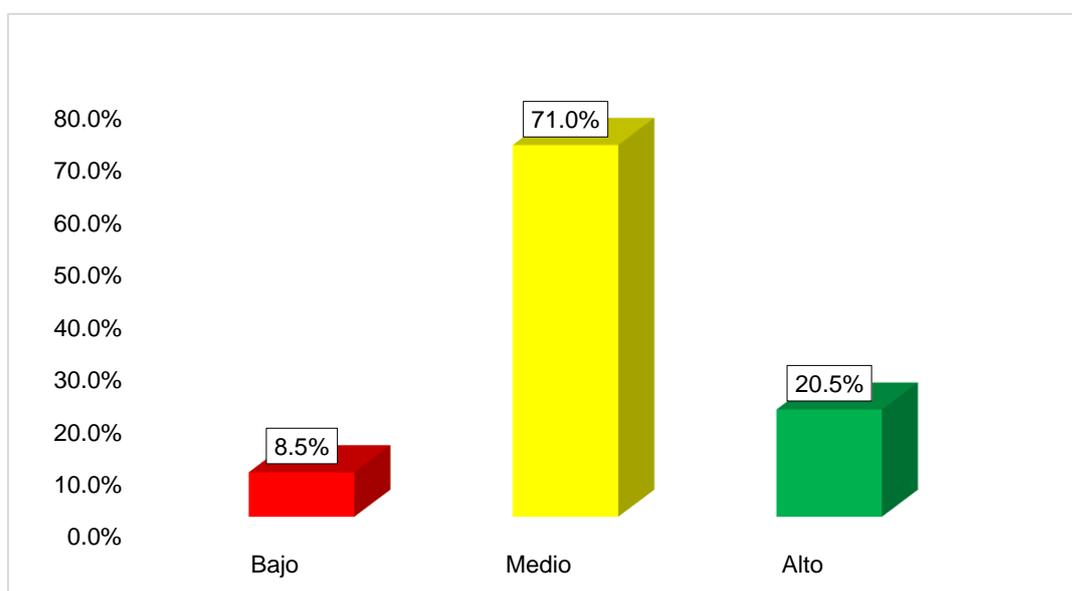


En la tabla 8 y figura 4 se evidenció que la gestión pública mantiene un nivel bajo de 5.5%; asimismo, un nivel medio de 62% y un nivel alto de 32.5%. De tal manera, no siempre se aplican medidas de control para prevenir el mal uso de recursos en la entidad; pero, en ciertos casos se implementan medidas para reducir la variabilidad en los procesos.

Tabla 9
Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	8,5	8,5	8,5
	Medio	142	71,0	71,0	79,5
	Alto	41	20,5	20,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Figura 5
Trabajo en equipo

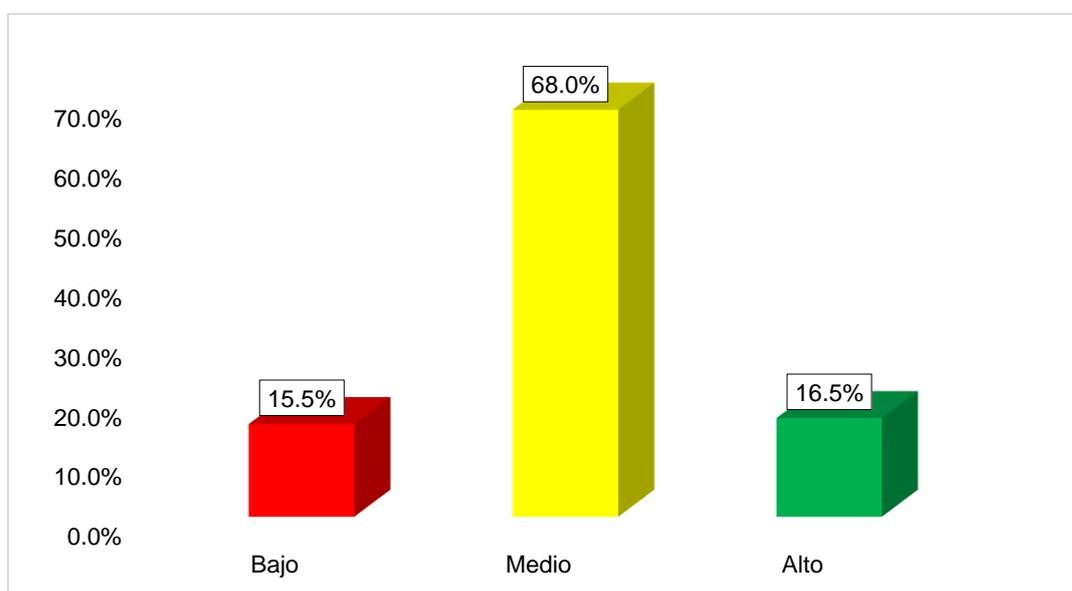


En la tabla 9 y figura 5 se evidenció que el trabajo en equipo mantiene un nivel bajo de 8.5%; asimismo, un nivel medio de 71% y un nivel alto de 20.5%. Por ello, en cuanto a estos resultados, la entidad pública afirma que el trabajo en equipo se fomenta de manera activa; pues, los líderes están abiertos al cambio y dispuestos a tomar decisiones audaces cuando es necesario.

Tabla 10
Desarrollo de incentivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	15,5	15,5	15,5
	Medio	136	68,0	68,0	83,5
	Alto	33	16,5	16,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Figura 6
Desarrollo de incentivos

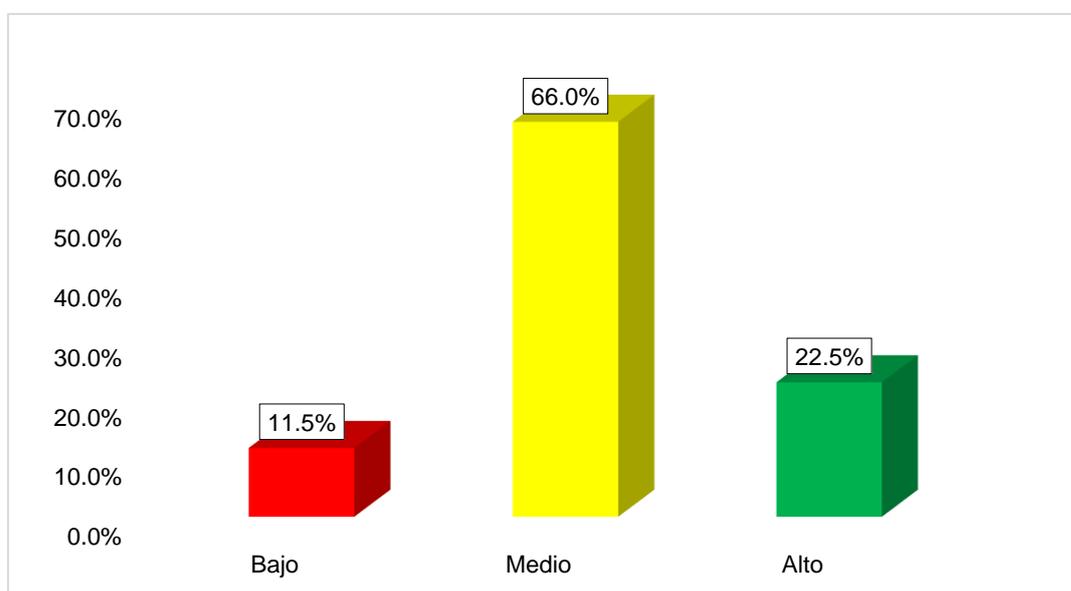


En la tabla 10 y figura 6 se evidenció que el desarrollo de incentivos mantiene un nivel bajo de 15.5%; asimismo, un nivel medio de 68% y un nivel alto de 16.5%. Asimismo, al contar con incentivos se sienten emocionalmente satisfechos con los procesos de cambio en su entidad; el cual, se realizan evaluaciones periódicas de la efectividad de los estímulos y premios en el proceso de administración del cambio.

Tabla 11
Condiciones de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	11,5	11,5	11,5
	Medio	132	66,0	66,0	77,5
	Alto	45	22,5	22,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Figura 7
Condiciones de trabajo

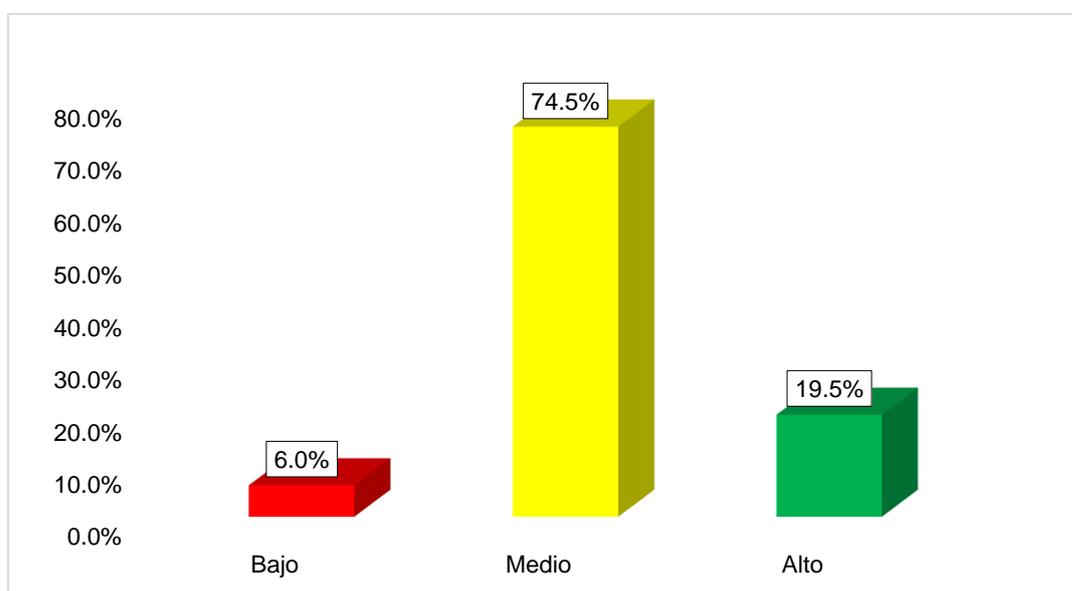


En la tabla 11 y figura 7 se evidenció que las condiciones de trabajo mantienen un nivel bajo de 11.5%; asimismo, un nivel medio de 66% y un nivel alto de 22.5%. Por ello, se implementan cambios significativos en las instalaciones de trabajo de manera constante; además, las instalaciones y suministros no siempre son los adecuados para mantener un ambiente de trabajo seguro durante el proceso de cambio.

Tabla 12
Gestión del cambio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	6,0	6,0	6,0
	Medio	149	74,5	74,5	80,5
	Alto	39	19,5	19,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Figura 8
Gestión del cambio

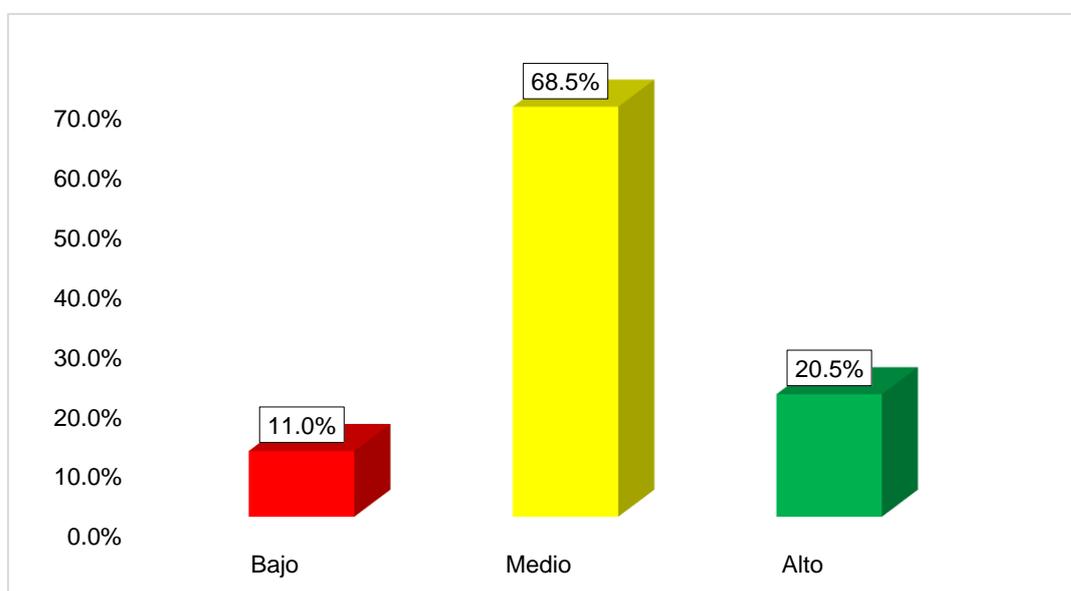


En la tabla 12 y figura 8 se evidenció que la gestión del cambio mantiene un nivel bajo de 6%; asimismo, un nivel medio de 74.5% y un nivel alto de 19.5%. De tal forma, en ciertos casos se realizan evaluaciones periódicas para determinar si las decisiones anteriores se han traducido en resultados positivos.

Tabla 13
Acciones específicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	11,0	11,0	11,0
	Medio	137	68,5	68,5	79,5
	Alto	41	20,5	20,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Figura 9
Acciones específicas

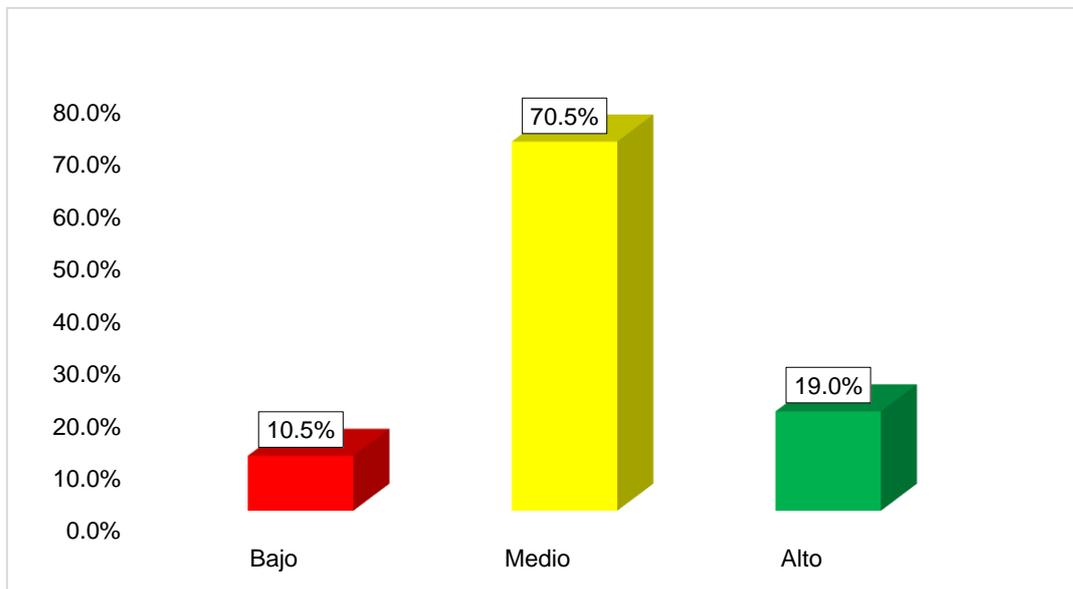


En la tabla 13 y figura 9 se evidenció que las acciones específicas mantienen un nivel bajo de 11%; asimismo, un nivel medio de 68.5% y un nivel alto de 22.5%. de tal manera, en ciertos casos las entidades públicas establecen metas y objetivos específicos; además, implementan medidas preventivas para abordar posibles problemas en el rendimiento laboral en su institución gubernamental.

Tabla 14
Persistencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	10,5	10,5	10,5
	Medio	141	70,5	70,5	81,0
	Alto	38	19,0	19,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Figura 10
Persistencia

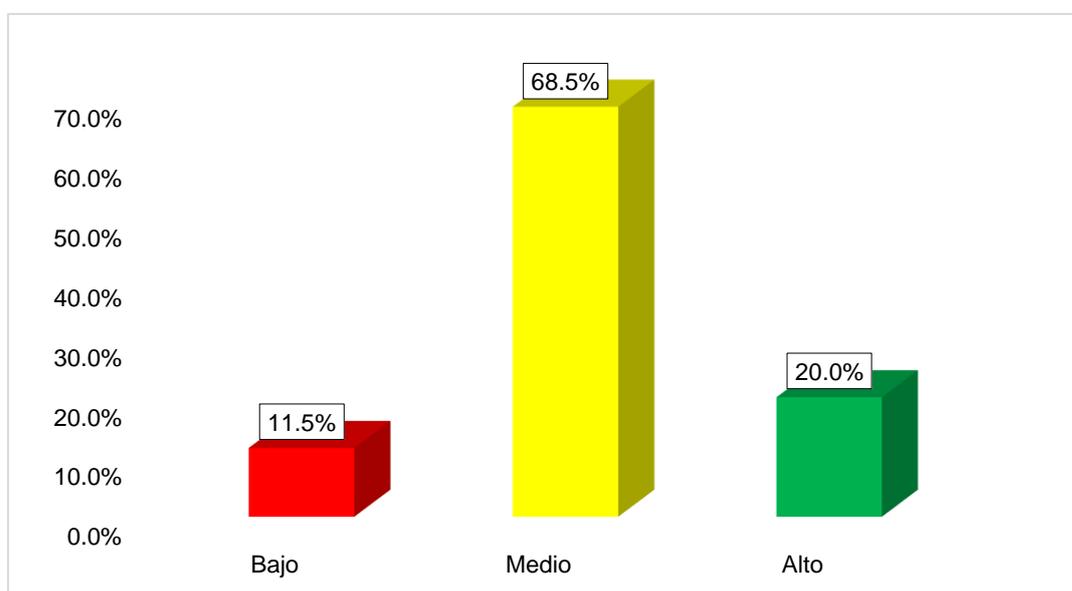


En la tabla 14 y figura 10 se evidenció que la persistencia mantiene un nivel bajo de 10.5%; asimismo, un nivel medio de 70.5% y un nivel alto de 19%. Por ello, a veces se comparte información relevante con otros departamentos dentro de la entidad pública y se recibe información o retroalimentación constructiva para mejorar su desempeño laboral.

Tabla 15
Libertad de innovar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	11,5	11,5	11,5
	Medio	137	68,5	68,5	80,0
	Alto	40	20,0	20,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Figura 11
Libertad de innovar

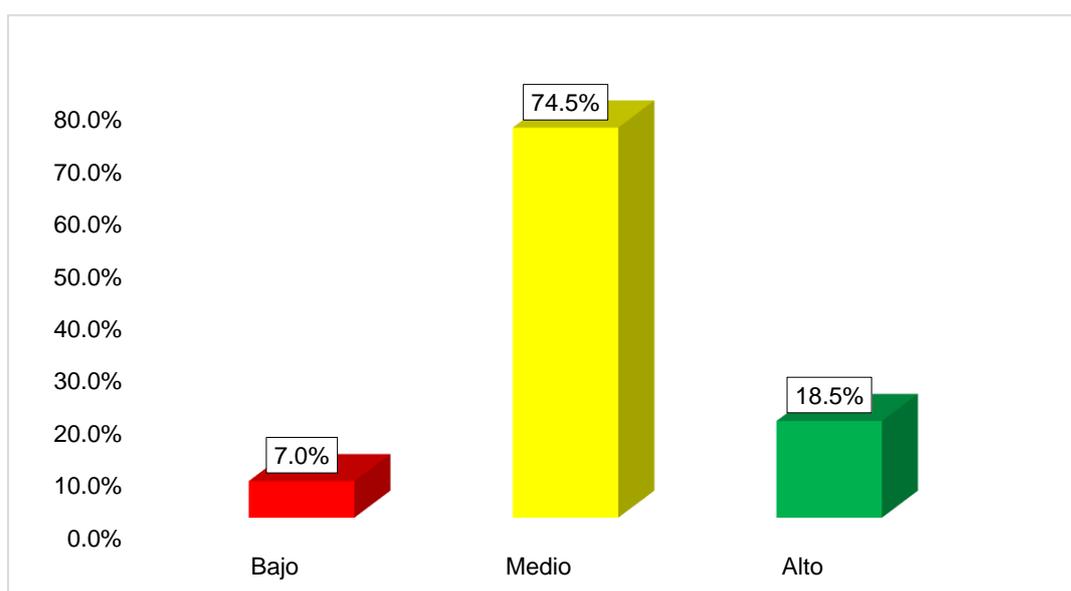


En la tabla 15 y en la figura 11 se observó que la libertad para innovar presenta un nivel bajo del 11.5%; además, un nivel medio del 68.5% y un nivel alto del 20%. De tal forma, se fomenta la creación de nuevas ideas en el entorno laboral dentro de las entidades y se implementan programas de recompensas para reconocer y motivar la generación de ideas innovadoras.

Tabla 16
Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	7,0	7,0	7,0
	Medio	149	74,5	74,5	81,5
	Alto	37	18,5	18,5	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

Figura 12
Desempeño laboral



En la tabla 16 y en la figura 12 se notó que el rendimiento laboral tiene un porcentaje bajo del 7%; además, un nivel promedio del 74.5% y un nivel alto del 18.5%. Esto se debe a que se lleva a cabo una revisión exhaustiva de los resultados y el desempeño laboral en la institución gubernamental, afirmando que las nuevas tecnologías mejoran la comunicación y colaboración con colegas y clientes en el entorno organizacional.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 17

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
NUEVA GESTIÓN PÚBLICA	,104	200	,000
GESTIÓN DEL CAMBIO	,101	200	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,113	200	,000

En la tabla 17; por el tamaño de la muestra se consideró la **prueba de Kolmogorov-Smirnov**. Después se observó la significancia, la cual depende de que sea mayor o inferior al 0.05. En cuanto a la significancia (p-valor), al ser menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula de la prueba de normalidad, lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, las tres variables mantuvieron una significancia de 0.000 demostrando que no supera al 0.05, infiriendo que, la distribución no es normal, corroborando las hipótesis mediante el indicador de correlación de **Spearman**.

Contrastando Hipótesis general

Existe relación significativa entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

Tabla 18

Prueba ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	5057.704	2	2528.852	432.132	0.000
Residuo	1152.851	197	5.852		
Total	6210.555	199			

Mediante los resultados presentados en la tabla 18, se observa que al aplicar el test ANOVA, se obtuvo una significancia menor a 0.05; por lo que, no hay evidencia para rechazar que existe relación entre las variables.

Tabla 19
Resumen del modelo

Modelo _____	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0.902	0.814	0.812	2.419

En los resultados mostrados en la tabla 19, se observa un coeficiente de correlación de 0.902, lo que indica que la relación existente es positiva y fuerte; junto con un valor de R-cuadrado ajustado con un valor de 0.812. Demostrando la existencia de una conexión de los tres constructos, así mismo se determinó que el grado de asociación es de 81.4%

Contrastando Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la nueva gestión pública y gestión de cambio.

H₀: No existe relación significativa entre la nueva gestión pública y gestión de cambio.

Tabla 20
La nueva gestión pública y la gestión de cambio

			GESTIÓN PÚBLICA	GESTIÓN DEL CAMBIO
Rho de Spearman	NUEVA GESTIÓN PÚBLICA	Coeficiente de correlación	1,000	,811
		Sig. (bilateral)	.	,000
	GESTIÓN DEL CAMBIO	N	200	200
		Coeficiente de correlación	,811	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

En la tabla 20, mediante la estadística de Spearman, se evidenció una significancia de 0.000, aceptando una relación positiva entre las variables la nueva gestión pública con gestión del cambio con un valor de 0.811. De tal forma, se cumple con la hipótesis alterna; podemos afirmar que la correlación encontrada es definida como positiva muy fuerte.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre la nueva gestión pública y desempeño laboral.

H₀: No existe relación significativa entre la nueva gestión pública y desempeño laboral.

Tabla 21

La nueva gestión pública y el desempeño laboral

			GESTIÓN PÚBLICA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	NUEVA GESTIÓN PÚBLICA	Coeficiente de correlación	1,000	,719
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,719	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

En la tabla 21, se observó una significancia de 0.000, confirmando una relación entre la nueva gestión pública y el rendimiento laboral con un valor de 0.719. Por ello, se cumple con la hipótesis alterna; por lo que, podemos afirmar que la correlación encontrada es definida como positiva muy fuerte.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre gestión del cambio y desempeño.

H₀: No existe relación significativa entre gestión del cambio y desempeño laboral.

Tabla 22

La gestión del cambio y el desempeño laboral

			GESTIÓN DEL CAMBIO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL CAMBIO	Coeficiente de correlación	1,000	,871
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,871	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

En relación a la tabla 22, usando la estadística de Rho de Spearman, se notó una significancia de 0.000, menor que 0.05, indicando una conexión entre la gestión del cambio y el rendimiento laboral con un valor de 0.719. Por ello, se cumple con la hipótesis alterna; por lo que, podemos afirmar que la correlación encontrada es definida como positiva muy fuerte.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

Respecto al objetivo general los resultados demostraron la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral debido a que su significancia tuvo un valor de 0.000; junto con un valor de correlación de 0.902. Demostrando la existencia de una conexión de los tres constructos. De acuerdo a los antecedentes, Pinheiro et al. (2020) en su indagación mostraron que la gestión pública en proyectos públicos enfrenta el desafío persistente de sobrecostos, lo que sugiere la necesidad de una mayor atención; asimismo, Jía y Chen (2022) indicó que un 65% de los empleados de entidades gubernamentales locales percibieron mejoras sustanciales en la colaboración y coordinación entre distintas áreas después de la implementación de estas interacciones estratégicas; además, un 75% reportó un aumento del 20% en la eficiencia operativa; Pacheco (2023) respecto a la gestión laboral, en su resultado detalló que un 80% de los participantes considera que la cultura influye de manera notable en cómo perciben y gestionan los cambios, mientras que el 45% identifica la cultura como un factor crucial que influye en su disposición para aceptar nuevas iniciativas. Por otro lado, Ayvar y Silva (2022) señalan que determinar la relación entre la nueva gestión pública, la gestión del cambio y el desempeño laboral radica en su capacidad para optimizar la eficiencia organizacional, fomentar la adaptabilidad a entornos cambiantes, mantener la motivación y compromiso del personal, mejorar la transparencia y participación ciudadana, y facilitar el desarrollo de capacidades necesarias; asimismo, Patrucco et al. (2019) detallan que comprender cómo estos elementos interactúan permite a las entidades mejorar sus operaciones, fortalecer la confianza ciudadana y alcanzar sus objetivos de manera efectiva, asegurando una administración gubernamental eficiente y orientada al servicio público. Del mismo modo, Osborne (2021) menciona que la nueva gestión pública busca modernizar la administración, mientras que la gestión del cambio aborda la implementación exitosa de nuevas políticas y prácticas (Hoang et al., 2020); asimismo, Pashanasi et al. (2021) aluden que estos cambios, correctamente gestionados, impactan directamente en el desempeño laboral al influir en la

motivación, habilidades y actitudes del personal.

Comparando los resultados de los autores mencionados, se demostró que sí coinciden, de acuerdo con los resultados estadísticos de esta investigación.

En relación al objetivo específico 1, determinar la relación entre la nueva gestión pública y gestión de cambio en entidades públicas de la Región Callao, se evidenció una significancia de 0.000, aceptando la existencia de una relación con un valor de 0.811; asimismo, se mostró que la gestión pública mantiene un nivel bajo de 5.5%, un nivel medio de 62% y un nivel alto de 32.5%; en consecuencia, no se implementan de manera constante medidas de supervisión para prevenir el uso inapropiado de los recursos en la organización; además, de acuerdo a sus dimensiones, se evidenció que la estandarización mantiene un nivel bajo de 7%, un nivel medio de 63% y un nivel alto de 30%, es decir, que las entidades públicas tienen normas y políticas bien definidas; por último, la participación mantiene un nivel bajo de 7%; medio de 63% y un nivel alto de 30%, en lo cual indica que la entidad brinda oportunidades al ciudadano de para brindar su opinión y puedan visualizar de manera transparente los proyectos. Con respecto a la gestión del cambio, se demostró que mantiene un nivel bajo de 6%, un nivel medio de 74.5% y un nivel alto de 19.5%, de tal forma, en ciertos casos se realizan evaluaciones periódicas para determinar si las decisiones anteriores se han traducido en resultados positivos; es decir, en determinadas situaciones se llevan a cabo revisiones periódicas para verificar si las decisiones previas han generado resultados favorables. Asimismo, en sus dimensiones se halló que el trabajo en equipo se encuentra en un nivel medio de 71%, es decir, que el equipo está funcionando de manera competente, pero podría beneficiarse de estrategias para fortalecer la comunicación, optimizar la asignación de tareas o mejorar la resolución de conflictos; también, el desarrollo de incentivos se encuentra en nivel medio de 68%, este resultado se interpreta que existen aspectos bien ejecutados, pero también áreas que requieren atención y mejorar; las condiciones de trabajo y también se hallan en un nivel medio de 66%, esto sugiere que las condiciones de trabajo están en un estado intermedio, y hay espacio para realizar ajustes y mejoras para elevar la calidad del entorno laboral. Estos resultados concuerdan con Pacheco (2023) en su artículo encontró que, la mayoría de los encuestados (80%)

creen que la cultura ejerce una influencia significativa en su forma de percibir y manejar cambios, mientras que un porcentaje menor, el 45%, reconoce la cultura como un elemento crucial que afecta su disposición para adoptar nuevas iniciativas. Por su parte, Blas et al. (2022) en su artículo hace mención que, la modernización del Estado peruano encuentra su camino más sólido mediante la estimulación de la claridad, la rendición de cuentas, y el acceso a los datos; además, estas iniciativas no solo ofrecen serias y viables vías de progreso, sino que también contribuyen a democratizar el poder, permitiendo la formación de una ciudadanía informada y participativa. Por otro lado, la moderna gestión pública busca modernizar y mejorar la administración gubernamental para enfrentar los desafíos cambiantes del entorno global y cumplir con las perspectivas de los ciudadanos mediante servicios eficaces y transparentes (Osborne, 2021); asimismo, Demmke et al. (2021) deduce que la estandarización busca establecer procesos comunes y criterios medibles, facilitando la evaluación y el seguimiento del desempeño organizacional; y Liao y Ma (2019) detallan que la participación implica involucrar activamente a los ciudadanos, comunidades y otras partes involucradas en la toma de decisiones y en proceso de elaboración de políticas; en conclusión, la estandarización y la participación son componentes esenciales de un enfoque equilibrado en la gestión pública. Por otro lado, con relación a la variable gestión del cambio, según Hoang et al. (2020) se centra en la comprensión y facilitación de la transición de una organización o individuo de un estado actual a un estado deseado; por su parte, Idogawa et al. (2023) menciona que la gestión del cambio, trabajo en equipo y condiciones de trabajo, son fundamentales para el éxito organizacional, ya que la gestión eficaz de cambios promueve la adaptabilidad, el trabajo en equipo potencia la eficiencia y la colaboración, y las condiciones laborales adecuadas contribuyen al compromiso y la productividad de los empleados (Hoang et al., 2020). En contraste, Wang y Niu (2020) mencionan que la gestión pública implica el manejo eficiente de los recursos, la elaboración de decisiones estratégicas y la prestación de servicios a la comunidad. Sin embargo, dado el entorno dinámico y las demandas cambiantes, la gestión del cambio se convierte en un elemento esencial para garantizar que las organizaciones gubernamentales se adapten y evolucionen de manera efectiva (Barberá et al., 2023).

Por lo tanto, comparando los resultados de los autores mencionados, se demostró que sí coinciden, de acuerdo con los resultados estadísticos de esta investigación.

En relación al objetivo específico 2, determinar la relación entre la nueva gestión pública y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao, se evidenció una significancia de 0.000, aceptando la existencia de una relación; además, se muestra que las acciones específicas mantienen un nivel medio de 68.5%, es decir, que las acciones específicas realizadas en el entorno laboral están siendo evaluadas y han alcanzado un promedio de eficiencia, pero no llega al nivel de excelencia o pleno cumplimiento; la libertad de innovar mantiene un nivel medio de 68.5%, se interpreta que, aunque hay cierto grado de libertad para innovar, no se está utilizando al máximo potencial o no se ha alcanzado un nivel de innovación excepcional. Estos resultados concuerdan con Espinoza (2021), quien obtuvo un coeficiente $r = 0.834$, señalando una correlación positiva significativamente alta. Este resultado se vinculó con un nivel de significancia de 0.000, que fue menor al umbral anticipado ($p < 0.05$); por ello concluye que, la nueva gestión y el desempeño laboral son componentes interdependientes en el logro de los objetivos organizacionales. Por otra parte, Patrucco et al. (2019) sugieren que la nueva gestión pública se trata de un conjunto de tareas, labores, políticas y procedimientos realizados tanto por el gobierno como por las organizaciones gubernamentales, con el fin de gestionar y dirigir los recursos gubernamentales; de igual manera, Shand et al. (2023) aluden que es el proceso mediante el cual las autoridades y funcionarios gubernamentales planifican, organizan, supervisan y ejecutan políticas; Pashanasi et al. (2021) detallan que el desempeño laboral hace referencia a la forma en la que alguien se desenvuelve en su entorno laboral; por su parte, Osborne (2021) alude que la moderna gestión gubernamental, la administración por resultados, estandarización y la participación se combinan en un enfoque completo con el objetivo de elevar la efectividad, la claridad y la responsabilidad en la administración pública; asimismo, este enfoque busca ajustar las prácticas gubernamentales a las demandas cambiantes de la sociedad y fomentar una administración más eficaz y orientada a lograr resultados tangibles; respecto al desempeño laboral Gómez y Escobar (2021) detallan que es esencial tanto para el éxito individual como para el éxito organizacional; y su manejo

adecuado impulsa el crecimiento y la viabilidad a largo plazo de las empresas al tiempo que proporciona a los empleados la oportunidad de crecer y prosperar en sus carreras; en la misma línea, Chen et al. (2019) expresan que una gestión que valore y equilibre el desempeño laboral, acciones específicas bien definidas y la libertad de innovar puede crear un entorno de trabajo productivo y orientado al progreso. Por otro lado, la combinación de una moderna gestión gubernamental efectiva y una gestión segura del desempeño laboral puede asistir significativamente al beneficio de los propósitos institucionales, contribuye a mejorar la excelencia en los servicios ofrecidos por el sector público y a consolidar la conexión entre el gobierno y los habitantes (Gómez y Escobar, 2021).

Por lo tanto, comparando los resultados de los autores mencionados, se demostró que sí coinciden, de acuerdo con los resultados estadísticos de esta investigación.

Por último, el objetivo específico 3, determinar la relación entre gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao, se evidenció una significancia de 0.000 inferior al 0.05, manteniendo una relación reveladora; asimismo, la gestión del cambio se encuentra en un nivel medio en 74.5%, esto sugiere que la organización está experimentando un grado moderado de éxito en la gestión de cambios, pero no alcanza niveles excepcionales ni enfrenta grandes dificultades; que el desempeño laboral mantiene un nivel medio de 74.5%, esto indica que la mayor parte de los colaboradores están cumpliendo con sus responsabilidades de manera satisfactoria, pero podría haber oportunidades para elevar el estándar y mejorar aún más el rendimiento general. Por su parte, Mora (2022) en su artículo observó que, respecto al rendimiento laboral, el 50.80% notó que los directivos cuentan con las destrezas y saberes esenciales para cumplir con sus obligaciones; Olivera et al. (2021) hacen mención que crear y sustentar un entorno laboral positivo no solo beneficia el bienestar de los trabajadores, sino que también conlleva a un incremento notable en la eficacia y excelencia del trabajo, contribuyendo así al éxito a largo plazo de la organización. Por otro lado, Idogawa et al. (2023) definen como un aspecto clave de la gestión de cambios de reconocer que el cambio es constante en el entorno empresarial y que las organizaciones que pueden adaptarse de manera efectiva para gestionar cambios en las entidades; además, la gestión del cambio no solo es esencial para superar obstáculos, sino

también para para fomentar una mentalidad adaptable que respalde el crecimiento sostenible y el éxito duradero de la entidad (Trinchero et al., 2019). Por su parte, Chen et al. (2019) afirman que el desempeño laboral se refiere a la forma en que una persona se desenvuelve en su entorno laboral; se evalúa si realiza sus tareas de manera efectiva y, en caso contrario, se identifican los obstáculos que puedan estar afectando su desempeño; además, es esencial para los empleados como para las organizaciones, ya que un buen desempeño contribuye al éxito y la eficiencia de la empresa, mientras que un bajo desempeño puede tener un impacto negativo en la productividad y la moral de los empleados (Pashanasi et al., 2021); también, Fitz et al. (2023) expresan que el desempeño laboral impacta en la satisfacción del cliente y en la retención de empleados, creando un clima laboral positivo que contribuye a la cohesión del equipo y al logro de metas a largo plazo. Es decir, la gestión del cambio y el rendimiento laboral bien gestionados crean una institución ágil, capaz de enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades, al tiempo que promueven una cultura de adaptabilidad, eficiencia y mejora continua.

Por lo tanto, comparando los resultados de los autores mencionados, se demostró que sí coinciden, de acuerdo con los resultados estadísticos de esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

Con base en los resultados de este estudio y análisis posterior, se obtienen las siguientes conclusiones:

1. En referente al objetivo general, se determinó que existe una fuerte conexión entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y el desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao – 2023, demostrando una correlación de 81.4% indicando un nivel de significancia positiva entre las 3 variables mencionadas; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.
2. Respecto al objetivo específico 1, se determinó que existe una significancia de 0.000 indica que hay una relación estadísticamente significativa entre la nueva gestión pública y la gestión de cambio en entidades públicas de la Región Callao – 2023; estableciéndose una correlación de 81.1% sugiriendo que la fuerza de esta relación es bastante alta; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.
3. En relación al objetivo específico 2, se determinó la existencia de una relación estadísticamente reveladora entre la nueva gestión pública y el desempeño laboral en las entidades públicas de la Región Callao - 2023 produciéndose una correlación de coeficiente de Rho de Spearman de 71.9% sugiriendo que la fuerza de esta relación es bastante alta; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.
4. Finalmente, en relación al objetivo específico 3, se determinó la relación entre la gestión del cambio y el desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao - 2023, y los resultados, con una significancia de 0.000 (inferior a 0.05), se confirma de manera significativa la conexión entre ambas variables; estableciéndose una correlación de 87.1%; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Después de analizar los resultados del presente estudio denominado La nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao – 2023, se realizó las siguientes recomendaciones:

Para las entidades públicas de la Región Callao, área de Administración y Potencial Humano:

1. Se recomienda estrategias de gestión del cambio que se alineen estrechamente con los fundamentos de la moderna gestión pública, enfocándose en la formación y crecimiento profesional del equipo para facilitar una transición efectiva; asimismo, la implementación de mecanismos de evaluación del desempeño laboral que reflejen los valores y objetivos de la gestión pública moderna.
2. Asimismo, se recomienda que las entidades públicas de la Región Callao consideren la implementación de programas específicos que promuevan la estandarización de procesos, estimulen la implicación activa de los trabajadores, refuercen la colaboración en equipo y mejoren el entorno laboral. Estas medidas no solo facilitarán la transición hacia la nueva gestión pública, sino que también contribuirán a un entorno laboral más eficaz y ajustado a las demandas variables de la administración gubernamental.
3. Se recomienda que las entidades públicas de la Región Callao centren sus esfuerzos en la implementación de acciones específicas que promuevan la libertad de innovar entre sus colaboradores; esto podría envolver la creación de cursos de formación que fomenten la creatividad, la flexibilización de estructuras organizativas para permitir mayor autonomía y el reconocimiento de iniciativas innovadoras. Al fortalecer la conexión entre la nueva gestión pública y el desempeño laboral a través de la libertad de innovar, las entidades públicas pueden cultivar un entorno propicio para la mejora continua y la eficiencia laboral.
4. Finalmente, se recomienda que las entidades públicas de la Región Callao enfoquen sus estrategias de gestión del cambio hacia la mejora del desempeño laboral; esto implica la implementación de prácticas que

fomenten la adaptabilidad, la comunicación efectiva y el apoyo emocional durante períodos de cambio. Además, se sugiere la evaluación continua de la eficacia de estas estrategias para ajustarlas según sea necesario. Al priorizar la gestión del cambio de manera específica para potenciar el desempeño laboral, las entidades pueden crear un entorno más favorable para eficiencia y la felicidad de los trabajadores durante periodos de transformación en la estructura de la empresa.

REFERENCIAS

- Andreassen, T., & Fossetøl, K. (2022). Development of hybrid professionalism: street-level managers' work and the enabling conditions of public reform. *Public Management Review*. doi:10.1080/14719037.2022.2095004
- Aponte, V., Ponce, F., Pinto, B., & Garcia, F. (2022). Early Grief and Coping with Stress in the Informal Caregiver of the Elderly. *Liberabit*, 28(2). doi:10.24265/liberabit.2022.v28n2.621
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis guía para la elaboración*. Arequipa. https://www.researchgate.net/publication/350072280_Proyecto_de_Tesis_guia_para_la_elaboracion
- Axelsson, K., & Höglund, L. (2023). Strategic management in the public sector - the case of the Swedish transport administration. *International Public Management Journal*. <https://doi.org/10.1080/10967494.2023.2271481>
- Ayvar, F., & Silva, J. (2022). Fondo de Infraestructura Social Estatal en México: Un análisis de política pública. *Revista Economía y Política*(37). doi:10.25097/rep.n37.2023.03
- Barberá, C., Nabatchi, T., Sancino, A., & Sicilia, M. (2023). Monetary and symbolic rewards: do they matter for fostering co-commissioning and co-delivery of public services? *Public Management Review*. doi:10.1080/14719037.2023.2219265
- Blas, F., Uribe, Y., Cacho, A., & Valqui, J. (2022). Modernization of the State in public management: Systematic review. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 290-301. <https://www.redalyc.org/journal/280/28071845024/html/>
- Brogard, L. (2021). Innovative outcomes in public-private innovation partnerships: a systematic review of empirical evidence and current challenges. *Public Management Review*, 23(1), 135-157. doi:10.1080/14719037.2019.1668473
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (1° ed.). Editorial San Marcos.
- CEPAL. (2020). *Gestión pública en América Latina*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45896/4/S2000429_es
- Chen, X., Wei, S., Davison, R., & Rice, R. (2019). How do enterprise social media

- affordances affect social network ties and job performance? *Information Technology & People*, 33(1), 361-388. doi:10.1108/ITP-11-2017-0408
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees - Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*(12), 1-53. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Demmke, C., Autioniemi, J., & Lenner, F. (2021). The end of the world as we know it – public ethics in times of de-standardization and individualization. *Public Management Review*. doi:10.1080/14719037.2021.2000221
- El espectador. (2022). Análisis: Y de la administración pública, ¿quién se preocupa? *El espectador*. <https://www.elespectador.com/politica/analisis-y-de-la-administracion-publica-quien-se-preocupa/>
- Fernandez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*. doi:10.33326/27086062.2021.1.1041
- Fitz, C., Tan, S., Carter, E., & Airoidi, M. (2023). Contractual acrobatics: a configurational analysis of outcome specifications and payment in outcome-based contracts. *Public Management Review*. doi:10.1080/14719037.2023.2244501
- Gómez, I., & Escobar, F. (2021). Virtual Education in time of pandemic: Increasing social inequality in Peru. *Revista de ciencias sociales y humanidades*(15), 152-165. doi:10.37135/chk.002.15.10
- Grossi, G., Meijer, A., & Sargiacomo, M. (2020). A public management perspective on smart cities: 'Urban auditing' for management, governance and accountability. *Public Management Review*, 22(5), 633-647. doi:10.1080/14719037.2020.1733056
- Guevara, H., Huarachi, L., Lozana, G., & Vértiz, J. (2021). Gestión del cambio en organizaciones educativas pospandemia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223012>
- Han, X. (2022). Government crisis messaging on social media, citizen online

- engagement and compliance with policies. *Public Management Review*. doi:10.1080/14719037.2022.2103843
- Hawkins, C. (2023). Staff support and administrative capacity in strategic planning for local sustainability. *Public Management Review*, 25(5), 879-900. doi:10.1080/14719037.2021.1999667
- Hérmendez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Hoang, G., Wilson, E., & Lockstone, L. (2020). Leaders influencing innovation: A qualitative study exploring the role of leadership and organizational climate in Vietnamese tourism SMEs. *Employee Relations*, 43(2), 416-437. doi:10.1108/ER-07-2019-0279
- Idogawa, J., Santino, F., & Câmara, R. (2023). Critical success factors for change management in business process management. *Business Process Management*. doi:10.1108/BPMJ-11-2022-0625
- Ishihara, T. (2021). Public sector reform and public management theory —cases of Japan. *Public Management Review*, 24(11). doi:10.1080/14719037.2021.1893093
- Jía, k., & Chen, S. (2022). Bringing in horizontal strategic interactions: local governments' bandwagon strategy and its implications for performance management. *International Public Management Journal*, 25(4), 600-619. <https://doi.org/10.1080/10967494.2020.1797964>
- Kroll, A. (2021). Why public employees manipulate performance data: prosocial impact, job stress, and red tape . *International Public Management Journal*, 24(2), 164-182. <https://doi.org/10.1080/10967494.2021.1874579>
- La ley. (22 de Octubre de 2020). *La Ley. El ángulo legal de la noticia*. Dos problemas de gestión pública pendientes en el Estado: <https://laley.pe/art/10215/dos-problemas-de-gestion-publica-pendientes-en-el-estado>
- Lapiente, V., & Van de Walle, S. (2020). The effects of new public management on the quality of public services. *Governance Wiley*(33), 461-475. <https://doi.org/10.1111/gove.12502>
- Liao, Y., & Ma, L. (2019). Do professional associations make a difference?: linking municipal managers' association participation and attitudes toward citizen

- participation. *Public Management Review*(21), 1824-1847. doi:10.1080/14719037.2019.1577907
- Melquiades, E. (2023). La Corrupción en la Administración Pública y su impacto en el desarrollo político, económico y social, en el contexto Peruano. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 14(1), 72-85. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.14.1.786>
- Mora, Z. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias . *iencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* , 6(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2606
- Noda, Y. (2021). Performance information and learning effects on citizen satisfaction with public services. *Public Management Review*, 23(12), 1833-1855. doi:10.1080/14719037.2020.1775281
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantotativa -Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5° ed.). Ediciones de la U.
- Oberfield, Z. (2019). Change and stability in public workforce development: a 10-year study of new officers in an urban police department. *Public Management Review*, 21(12), 1753-1774. doi:10.1080/14719037.2019.1571276
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Osborne, S. (2021). Public management reform in global context. *Public Management Review*, 23(1). doi:10.1080/14719037.2020.1752027
- Pacheco, A. (2023). Resistencia al cambio y cultura organizacional en los gestores de una empresa de consumo masivo de Lima. *Gestión en el Tercer Milenio*, 26(51), 31-44. doi:10.15381/gtm.v26i51.25507
- Pashanasi, B., Gárate, J., & del Pilar, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. doi:10.33595/2226-1478.12.3.537
- Patrucco, A., Moretto, A., Ronchi, S., & Luzzini, D. (2019). Organisational choices in public procurement: what can public management learn from the private sector? *Local Government Studies*, 45(6), 977-1000.

- doi:10.1080/03003930.2019.1608827
- Pinheiro, F., Oliveira, C., & Miranda, J. (2020). Public management and cost overruns in public projects. *International Public Management Journal*, 25(5), 677-703. doi:10.1080/10967494.2020.1804498
- Resh, W., Barboza, C., & Marvel, J. (2022). Procedural environment of public engagement: an induced recall experiment of local government employees. *Public Management Review*, 24(10), 1545-1568. doi:10.1080/14719037.2021.1912817
- Ropa, B., & Alama, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Revista Científica de la UCSA*, 9(1), 81-103. doi:10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1 ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma. Retrieved from <https://n9.cl/2nrie>
- Shand, R., Parker, S., Liddle, J., Spolander, G., Warwick, L., & Ainsworth, S. (2023). After the applause: understanding public management and public service ethos in the fight against Covid - 19. *Public Management Review*, 25(8), 1475-1497. doi:10.1080/14719037.2022.2026690
- Trincheru, E., Kominis, G., Dudau, A., & Corduneanu. (2019). With a little help from my friends: the positive contribution of teamwork to safety behaviour in public hospitals. *Public Management Review*, 22(1), 141-160. doi:10.1080/14719037.2019.1638443
- Valencia, M. (2022). Efectividad de la gestión pública a través de la planificación estratégica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 97-115. doi:10.37811/cl_rcm.v6i6.3473
- Van, Z. (2020). Being a Public Manager in Times of crisis: The art of managing stakeholders, political masters, and collaborative networks. *Public Administration Review*, 80(5), 759-764. doi:10.1111/puar.13245
- Wang, Q., & Niu, M. (2020). Exploring the relationship between government budget information and citizens' perceptions of public service performance in China. *Public Management Review*, 22(3), 317-340. doi:10.1080/14719037.2019.1584234

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Rango
Nueva Gestión pública	Es una serie de procedimientos, políticas y actividades llevados a cabo por el gobierno y las entidades gubernamentales para administrar y dirigir los recursos públicos con el objetivo de cumplir con sus responsabilidades y funciones en beneficio de la sociedad (Patruco et al., 2019).	Hace alusión a la manera en la que se gestionan los recursos, se adoptan resoluciones y se ofrecen servicios en el contexto de entidades gubernamentales y organizaciones del ámbito público.	Gestión por resultados	Dirección efectiva Control de las decisiones Manejo en el uso de recursos	1-3	Ordinal tipo Likert	Bajo (6 - 13) Medio (14 - 22) Alto (23 - 30)
			Estandarización	Planificación de cambios Normas y políticas Reducción de Variabilidad en procesos	4-6		
			Participación	Información de las actividades Capacitación constante Seguimiento de resultados	7-9		

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Rango
Gestión del cambio	Se hace alusión a un conjunto de métodos, procedimientos y tácticas empleados por las empresas con el fin de diseñar, llevar a cabo y supervisar modificaciones sustanciales en sus actividades, configuraciones, métodos, tecnología o ambiente cultural (Hoang et al., 2020).	Es una medida abstracta que se utiliza para evaluar cómo una organización planifica, implementa y administra los cambios en su estructura, procesos, tecnología o cultura organizacional.	Trabajo en equipo	Eficaz comunicación Toma de decisiones Supervisión de decisiones	1-3	Ordinal tipo Likert	Bajo (6 - 13) Medio (14 - 22) Alto (23 - 30)
			Desarrollo de incentivos	Participación activa Satisfacción emocional Recompensas monetarias	4-6		
			Condiciones de trabajo	Ambiente laboral Equipos de protección del personal Instalaciones y suministros	7-9		

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Rango
Desempeño laboral	Se refiere a la manera en que alguien se desempeña en su lugar de trabajo, determinando si está cumpliendo sus responsabilidades de manera adecuada y, en caso contrario, identificando los obstáculos que están interfiriendo en su desempeño (Chen et al., 2019)	Se refiere a la evaluación de cómo un trabajador lleva a cabo sus funciones y responsabilidades en el ámbito laboral.	Acciones especificadas	Anticipación Capacidad Cumplimiento de objetivos	1-3	Ordinal tipo Likert	Bajo (6 - 13) Medio (14 - 22) Alto (23 - 30)
			Persistencia	Involucrado para recibir o enviar información Resultados óptimos Gestión de actividades	4-6		
			Libertad de innovar	Creación de nuevas ideas Transformación de ideas innovadoras Aplicación de nuevas tecnológicas	7-9		

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título de la investigación: La nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao, 2023

Preguntas de investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p><u>Pregunta de investigación General</u></p> <p>¿Cuál es la relación entre la nueva gestión Pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao?</p>	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.</p>	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>Existe relación significativa entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.</p>	<p><u>GESTIÓN PÚBLICA</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Gestión por resultados Estandarización Participación <p><u>GESTIÓN DEL CAMBIO</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Desarrollo de incentivos Condiciones de trabajo <p><u>DESEMPEÑO LABORAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Acciones especificadas Persistencia Libertad de innovar 	<p><u>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u></p> <p>*Tipo: básica</p> <p>*Diseño: No experimental, Correlacional y corte transversal</p> <p>*Método: Hipotético deductivo</p> <p><u>POBLACIÓN Y MUESTRA</u></p> <p>*Población:</p> <p>*Muestra:</p> <p><u>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</u></p> <p>*Técnicas: Encuesta</p> <p>*Instrumentos: Cuestionario</p> <p>*Autores: Patruco et al. (2019), Hoang et al. (2020) y Chen et al. (2019)</p> <p>*Monitoreo: Validez y confiabilidad</p> <p>*Ámbito de Aplicación: colaboradores de la entidad pública.</p> <p><u>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</u></p> <p>*DESCRIPTIVA:</p> <p>-Tablas de frecuencias y porcentajes, gráficos de barras,</p> <p>-Tablas de contingencias.</p> <p>*DE PRUEBA:</p> <p><u>PROCESO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:</u></p> <p>*SOTFWARE SPSS.</p>
<p><u>Pregunta de investigación específica 1</u></p> <p>¿Cuál es la relación entre la nueva gestión pública y gestión de cambio en entidades públicas de la Región Callao?</p>	<p><u>Objetivo específico 1</u></p> <p>Determinar la relación entre la nueva gestión pública y gestión de cambio en entidades públicas de la Región Callao.</p>	<p><u>Hipótesis específica 1</u></p> <p>Existe relación significativa entre la nueva gestión pública y gestión de cambio en entidades públicas de la Región Callao.</p>		
<p><u>Pregunta de investigación específica 2</u></p> <p>¿Cuál es la relación entre la nueva gestión pública y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao?</p>	<p><u>Objetivo específico 2</u></p> <p>Determinar la relación entre la nueva gestión pública y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.</p>	<p><u>Hipótesis específica 2</u></p> <p>Existe relación significativa entre la nueva gestión pública y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.</p>		
<p><u>Pregunta de investigación específica 3</u></p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao?</p>	<p><u>Objetivo específico 3</u></p> <p>Determinar la relación entre gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.</p>	<p><u>Hipótesis específica 3</u></p> <p>Existe relación significativa entre gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.</p>		

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral

Estimado colaborador, el presente cuestionario se ha elaborado con el propósito de determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

Instrucciones: Se solicita su apoyo y colaboración en responder todas las interrogantes planteadas marcando con (X) la opción que usted considere correcta; cabe recalcar, que no existe respuesta buena o mala.

La información proporcionada será confidencial garantizando su total reserva, la cual será empleada sólo para fines de investigación. Se le agradece su respectiva colaboración.

ESCALA DE EVALUACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Agradeciéndole de antemano.

N°	CRITERIOS DE EVALUACION	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 01: GESTIÓN PÚBLICA						
DIMENSIÓN 1: Gestión por resultados						
1	Se logra efectividad de las direcciones en las entidades públicas del Callao en la toma de decisiones.					
2	Se lleva a cabo un control efectivo de las decisiones tomadas en las entidades públicas del Callao.					
3	Se aplican medidas de control para prevenir el mal uso de recursos en la entidad.					
DIMENSIÓN 2: Estandarización						
4	Las entidades públicas en la Región Callao tienen normas y políticas bien definidas y actualizadas.					
5	Se cumplen las normas y políticas en las entidades públicas del Callao.					
6	Se implementan medidas para reducir la variabilidad en los procesos.					
DIMENSIÓN 3: Participación						
7	Con qué frecuencia se provee información detallada sobre las actividades realizadas por las entidades públicas en el Callao.					
8	Las entidades del Callao brindan oportunidades para que los ciudadanos den su opinión sobre la gestión pública.					
9	Los informes de seguimiento de resultados de las entidades del Callao son transparentes y accesibles para la ciudadanía.					

N°	CRITERIOS DE EVALUACION	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 02: GESTIÓN DEL CAMBIO						
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo						
1	En su entidad pública del Callao, el trabajo en equipo se fomenta activamente.					

2	Los líderes de su entidad pública del Callao son abiertos al cambio y dispuestos a tomar decisiones audaces cuando es necesario.					
3	Se realiza evaluaciones periódicas para determinar si las decisiones anteriores se han traducido en resultados positivos.					
DIMENSIÓN 2: Desarrollo de incentivos						
4	Con qué frecuencia se implementan programas de desarrollo de incentivos en entidades públicas del Callao.					
5	Se siente emocionalmente satisfecho con los procesos de cambio en su entidad del Callao.					
6	Se realizan evaluaciones periódicas de la efectividad de los incentivos y recompensas en el proceso de gestión del cambio en la Región Callao.					
DIMENSIÓN 3: Condiciones de trabajo						
7	Con qué frecuencia se realizan mejoras en el ambiente de trabajo en las entidades públicas del Callao.					
8	Se implementan cambios significativos en las instalaciones de trabajo de manera constante.					
9	Las instalaciones y suministros son adecuados para mantener un ambiente de trabajo seguro durante el proceso de cambio.					

N°	CRITERIOS DE EVALUACION	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 03: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: Acciones específicas						
1	Se establecen metas y objetivos específicos en la entidad pública en el Callao.					
2	Se implementan medidas preventivas para abordar posibles problemas en el desempeño laboral en su entidad pública en la Región Callao.					
3	Se lleva a cabo una revisión exhaustiva de los resultados y el desempeño laboral en su entidad pública en la Región Callao.					
DIMENSIÓN 2: Persistencia						
4	Con qué frecuencia comparte información relevante con otros departamentos o unidades dentro de la entidad pública.					
5	Con qué frecuencia recibe información o retroalimentación constructiva para mejorar su desempeño laboral.					
6	Se busca activamente oportunidades para optimizar los procesos y resultados laborales.					
DIMENSIÓN 3: Libertad de innovar						
7	Se fomenta la creación de nuevas ideas en el entorno laboral de las entidades públicas del Callao.					
8	Se implementan programas de recompensas para reconocer y motivar la generación de ideas innovadoras.					
9	Las nuevas tecnologías mejoran la comunicación y colaboración con colegas y clientes en su entidad del Callao.					

Anexo 4. Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado



MINISTERIO PÚBLICO
REPÚBLICA DEL PERÚ

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
Año de la unidad, la paz y el desarrollo
ADMINISTRACION DEL DISTRITO FISCAL CALLAO

Callao, 11 de diciembre de 2023

OFICIO N° 0052-2023-MP-FN-ADMDFCALL

Dra.
LIZ VERONICA QUISPE SANTOS
Jefe de Unidad de Posgrado

Presente. -

Asunto : AUTORIZACION DE APLICACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION EN LA FISCALIA DF CALLAO.

Expediente : ADMDFC20230010322

De mi consideración:

Me dirijo a usted en relación a la carta presentada por su representada, a fin de infórmale lo siguiente:

- Se autoriza a la Srta. Britt Lisseth Quispe Pujaco, identificada con DNI 70066569, estudiante del posgrado de Maestría en Gestión Pública para aplicar instrumento de investigación (Cuestionario) con fines educativos en el trabajo de investigación que viene desarrollando.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,



LIC. FRANKLIN IVAN PEREZ AGUINAGA
Administrador
Distrito Fiscal del Callao

PEREZ AGUINAGA, FRANKLIN IVAN
ADMINISTRADOR DEL DISTRITO FISCAL CALLAO

CC:
Administración del Distrito Fiscal Callao

bqp
R.27987

Anexo 5. Validación por juicio de expertos

1er validador



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer contable. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Alberto Barrenechea Romero		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Derecho, Educación e Investigador		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Contable: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor(es):	Britt Lisseth Quispe Pujaico
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidades públicas de la Región Callao
Significación:	Variable 1: Nueva gestión pública (9 preguntas) escala de Likert Variable 2: Gestión del cambio (9 preguntas) escala de Likert. Variable 3: Desempeño laboral (9 preguntas) escala de Likert.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA /VARIABLE	Subescala (dimensiones)	Definición
Nueva Gestión pública	Gestión por resultados	Según Patrucco et al. (2019) detallan que es un enfoque de la administración gubernamental que se centra en la obtención de objetivos y fines concretos, más que en la mera ejecución de actividades; es decir, se basa en la medición de desempeño, la evaluación constante de los resultados alcanzados y la adaptación de habilidades para perfeccionar la eficacia y seguridad en la entrega de servicios públicos.
	Estandarización	Es el proceso de establecer normas, reglas, especificaciones o protocolos comunes y uniformes para un producto, proceso, servicio o sistema determinado (Patrucco et al., 2019).
	Participación	Es el acto de involucrarse activamente en un proceso, actividad, decisión o evento (Patrucco et al., 2019).
Gestión del cambio	Trabajo en equipo	Consiste en la acción colaborativa y cooperativa de un conjunto de individuos que laboran en conjunto con el fin de alcanzar una meta o llevar a cabo una tarea específica (Hoang et al., 2020).
	Desarrollo de incentivos	Es el desarrollo de incentivos, que es el proceso de diseñar



		y poner en práctica sistemas de recompensas y motivación para fomentar el comportamiento deseado en un individuo, un grupo o una organización (Hoang et al., 2020).
	Condiciones de trabajo	Es la condición de trabajo, la cual se refiere a todos los elementos y circunstancias que rodean el entorno laboral en el que los empleados realizan sus tareas o actividades (Hoang et al., 2020).
Desempeño laboral	Acciones especificadas	Son las acciones especificadas, las cuales son tareas, actividades o pasos claramente definidos y detallados que un individuo o un equipo deben llevar a cabo como parte de un proceso o proyecto; estas acciones son precisas y están diseñadas para lograr un objetivo específico dentro de un marco de tiempo determinado (Chen et al., 2019).
	Persistencia	Es una cualidad que se refiere a la determinación y la voluntad de continuar esforzándose en la consecución de un objetivo a pesar de los obstáculos, dificultades o fracasos que puedan surgir en el camino; asimismo, es la capacidad de mantener un nivel constante de esfuerzo y dedicación a lo largo del tiempo, incluso cuando las circunstancias son desafiantes o desalentadoras (Aponte et al., 2022).
	Libertad de innovar	Es la libertad de innovar, esta se refiere a la capacidad y el ambiente propicio que permite a individuos, organizaciones y sociedades en general explorar nuevas ideas, conceptos, productos o procesos de manera creativa y sin restricciones excesivas; esto implica la ausencia de barreras, reglas excesivamente rígidas o temores al fracaso que puedan obstaculizar la experimentación y el pensamiento fuera de la caja (Chen et al., 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la nueva gestión pública, elaborado/adaptado por Britt Quispe Pujaco, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre la nueva gestión pública

- Primera dimensión: Gestión por resultados
- Objetivo general: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección efectiva: es la habilidad de un líder o gerente para guiar, coordinar y supervisar a un equipo o una organización de manera eficiente y eficaz (Noda, 2021)	Existe efectividad de las direcciones en las entidades públicas del Callao en la toma de decisiones.	3	3	3	Considerar signos de interrogación Se logra efectividad.....
Control de las decisiones: es el proceso de supervisar, evaluar y regular las decisiones que se toman en una empresa o entidad, con el objetivo de garantizar que se ajusten a los objetivos, políticas y estrategias establecidos (Noda, 2021).	Se lleva a cabo un control efectivo de las decisiones tomadas en las entidades públicas del Callao.	4	4	4	
Manejo en el uso de recursos: es la habilidad para administrar eficaz y eficientemente los recursos disponibles para cumplir con sus responsabilidades y brindar servicios (Noda, 2021).	Se aplican medidas de control para prevenir el mal uso de recursos en la entidad.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Estandarización
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de cambios: Hawkins (2023) alude que es un proceso vital que las entidades utilizan para prepararse y gestionar cambios significativos.	Las entidades públicas en la Región Callao tienen normas y políticas bien definidas y actualizadas	4	4	4	
Normas y políticas: Hawkins (2023) que alude que son herramientas y directrices utilizadas en organizaciones, empresas y sociedades para establecer reglas, estándares y procedimientos que regulan el comportamiento, las operaciones y las decisiones.	Se cumplen las normas y políticas en las entidades públicas del Callao.	4	4	4	



Reducción de Variabilidad en procesos: Es la aplicación de métodos y tácticas que se emplea con el fin de reducir las variaciones, incongruencias o desviaciones no previstas en las actividades y procesos del gobierno (Han, 2022).	Se implementan medidas para reducir la variabilidad en los procesos.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información de las actividades: Se refiere a datos, detalles recopilados y registrados sobre las acciones, eventos, tareas o procesos realizados en una organización o en un contexto específico (Wang y Niu, 2020).	Con qué frecuencia se provee información detallada sobre las actividades realizadas por las entidades públicas en el Callao.	4	4	4	
Capacitación constante: Es la capacitación constante, se refiere a un proceso perpetuo de aprendizaje y desarrollo de habilidades que tiene como objetivo mantener y mejorar el conocimiento, competencias y capacidades (Wang y Niu, 2020).	Las entidades del Callao brindan oportunidades para que los ciudadanos den su opinión sobre la gestión pública.	4	4	4	
Seguimiento de resultados: Es la acción de examinar y cuantificar de manera constante o estructurada los resultados y éxitos de un proceso de modificación o renovación en una entidad, con la finalidad de garantizar que se estén logrando los metas establecidos previamente (Wang y Niu, 2020).	Los informes de seguimiento de resultados de las entidades del Callao son transparentes y accesibles para la ciudadanía.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre la Gestión del cambio

- Primera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivo general: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficaz comunicación: consiste en la acción colaborativa y cooperativa de un conjunto de individuos que laboran en conjunto con el fin de alcanzar una meta o llevar a cabo una tarea	En su entidad pública del Callao, el trabajo en equipo se fomenta activamente.	4	4	4	

específica (Hoang et al., 2020).					
Toma de decisiones: es el procedimiento a través del cual una persona o un conjunto de individuos selecciona una alternativa o camino a seguir de entre diversas opciones disponibles (Trincheró et al., 2019)	Los líderes de su entidad pública del Callao son abiertos al cambio y dispuestos a tomar decisiones audaces cuando es necesario.	4	4	4	
Supervisión de decisiones: es la habilidad consiste en la acción de controlar y valorar las elecciones ejecutadas por personas, colectivos u organizaciones, con el fin de asegurar que se tomen de forma apropiada, ética y en conformidad con políticas determinadas (Trincheró et al., 2019).	Se realiza evaluaciones periódicas para determinar si las decisiones anteriores se han traducido en resultados positivos.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo de incentivos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación activa: se refiere a la involucración activa y comprometida de un individuo o un grupo en una actividad, proceso, discusión o situación (Barberá et al., 2023).	Con qué frecuencia se implementan programas de desarrollo de incentivos en entidades públicas del Callao.	4	4	4	
Satisfacción emocional: se refiere al grado de bienestar y contento que una persona experimenta en relación con sus emociones y sentimientos; y el tercer (Barberá et al., 2023).	Se siente emocionalmente satisfecho con los procesos de cambio en su entidad del Callao.	4	4	4	
Recompensas monetarias: son las recompensas monetarias, que son incentivos financieros o premios en forma de dinero que se otorgan a individuos o grupos como reconocimiento o motivación por su desempeño (Barberá et al., 2023).	Se realizan evaluaciones periódicas de la efectividad de los incentivos y recompensas en el proceso de gestión del cambio en la Región Callao.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente laboral: hace referencia a un entorno físico o situacional que	Con qué frecuencia se realizan mejoras en el ambiente de	4	4	4	

proporciona una sensación de comodidad, relajación y bienestar (Resh et al., 2022).	trabajo en las entidades públicas del Callao.				
Equipos de protección del personal: son los equipos de protección personal, los cuales son dispositivos, prendas o accesorios diseñados para ser utilizados por los trabajadores o personas en entornos laborales o situaciones en las que existen riesgos para la salud o la seguridad (Resh et al., 2022)	Se implementan cambios significativos en las instalaciones de trabajo de manera constante.	4	4	4	
Instalaciones y suministros: se refieren a los activos, equipamiento y recursos físicos utilizados en una variedad de entornos, como empresas, organizaciones, instituciones, hogares y otros lugares (Resh et al., 2022).	Las instalaciones y suministros son adecuados para mantener un ambiente de trabajo seguro durante el proceso de cambio.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre el desempeño laboral

- Primera dimensión: Acciones especificadas
- Objetivo general: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Anticipación: se refiere a la destreza de prever y prepararse para eventos, escenarios o problemas que pueden ocurrir en el futuro (Aponte et al., 2022).	Se establecen metas y objetivos específicos en la entidad pública en el Callao.	4	4	4	
Capacidad: es una parte fundamental del desarrollo humano y organizacional, ya que influyen en el desempeño, el logro de metas y el éxito en diversos contextos (Aponte et al., 2022).	Se implementan medidas preventivas para abordar posibles problemas en el desempeño laboral en su entidad pública en la Región Callao.	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos: son indicativos de un desempeño eficaz y exitoso en diversas áreas, como los negocios, la educación, el gobierno y la vida personal; además, la capacidad de cumplir los objetivos es fundamental para medir el éxito y el progreso en cualquier actividad o proyecto (Aponte et al., 2022).	Se establecen metas y objetivos específicos en la entidad pública en el Callao.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Persistencia
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Involucrado para recibir o enviar información: implica participar activamente en la comunicación, ya sea como receptor o emisor; asimismo, cuando se trata de recibir información, la persona involucrada presta atención activa al mensaje, procesa la información de manera reflexiva y se esfuerza por comprender su significado (Gómez y Escobar, 2021).	Con qué frecuencia comparte información relevante con otros departamentos o unidades dentro de la entidad pública.	4	4	4	
Resultados óptimos: son los logros o consecuciones que representan la mejor y más eficiente resolución de un objetivo o problema en un contexto específico; estos resultados implican alcanzar el máximo nivel de calidad, eficacia y eficiencia posible, generalmente en función de criterios predefinidos (Gómez y Escobar, 2021).	Con qué frecuencia recibe información o retroalimentación constructiva para mejorar su desempeño laboral.	4	4	4	
Gestión de actividades: Este enfoque se centra en asegurar que todas las actividades se realicen de manera eficiente y eficaz para alcanzar los objetivos y metas establecidos (Gómez y Escobar, 2021).	Se busca activamente oportunidades para optimizar los procesos y resultados laborales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Libertad de innovar
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creación de nuevas ideas: se refiere al proceso de generar conceptos, pensamientos o enfoques originales que no han sido previamente concebidos o utilizados (Brogard, 2021).	Se fomenta la creación de nuevas ideas en el entorno laboral de las entidades públicas del Callao.	4	4	4	



Transformación de ideas innovadoras: es el proceso de llevar a cabo acciones concretas para convertir esas ideas novedosas en soluciones prácticas, productos, servicios o mejoras significativas en cualquier campo (Broggard, 2021).	Se implementan programas de recompensas para reconocer y motivar la generación de ideas innovadoras.	4	4	4	
Aplicación de nuevas tecnológicas: se refiere al uso e implementación de avances tecnológicos, herramientas y soluciones innovadoras en diversos campos, industrias y sectores para mejorar procesos, productos o servicios (Broggard, 2021).	Las nuevas tecnologías mejoran la comunicación y colaboración con colegas y clientes en su entidad del Callao.	4	4	4	

Dr. Alberto Barrenechea Romero
DNI 20111298

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer contable. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Lupe Esther Graus Cortez	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Derecho, Educación e Investigador	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Contable: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor(es):	Britt Lisseth Quispe Pujico
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidades públicas de la Región Callao
Significación:	Variable 1: Nueva gestión pública (9 preguntas) escala de Likert Variable 2: Gestión del cambio (9 preguntas) escala de Likert. Variable 3: Desempeño laboral (9 preguntas) escala de Likert.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA /VARIABLE	Subescala (dimensiones)	Definición
Nueva Gestión pública	Gestión por resultados	Según Patrucco et al. (2019) detallan que es un enfoque de la administración gubernamental que se centra en la obtención de objetivos y fines concretos, más que en la mera ejecución de actividades; es decir, se basa en la medición de desempeño, la evaluación constante de los resultados alcanzados y la adaptación de habilidades para perfeccionar la eficacia y seguridad en la entrega de servicios públicos.
	Estandarización	Es el proceso de establecer normas, reglas, especificaciones o protocolos comunes y uniformes para un producto, proceso, servicio o sistema determinado (Patrucco et al., 2019).
	Participación	Es el acto de involucrarse activamente en un proceso, actividad, decisión o evento (Patrucco et al., 2019).
Gestión del cambio	Trabajo en equipo	Consiste en la acción colaborativa y cooperativa de un conjunto de individuos que laboran en conjunto con el fin de alcanzar una meta o llevar a cabo una tarea específica (Hoang et al., 2020).
	Desarrollo de incentivos	Es el desarrollo de incentivos, que es el proceso de diseñar

		y poner en práctica sistemas de recompensas y motivación para fomentar el comportamiento deseado en un individuo, un grupo o una organización (Hoang et al., 2020).
	Condiciones de trabajo	Es la condición de trabajo, la cual se refiere a todos los elementos y circunstancias que rodean el entorno laboral en el que los empleados realizan sus tareas o actividades (Hoang et al., 2020).
Desempeño laboral	Acciones especificadas	Son las acciones especificadas, las cuales son tareas, actividades o pasos claramente definidos y detallados que un individuo o un equipo deben llevar a cabo como parte de un proceso o proyecto; estas acciones son precisas y están diseñadas para lograr un objetivo específico dentro de un marco de tiempo determinado (Chen et al., 2019).
	Persistencia	Es una cualidad que se refiere a la determinación y la voluntad de continuar esforzándose en la consecución de un objetivo a pesar de los obstáculos, dificultades o fracasos que puedan surgir en el camino; asimismo, es la capacidad de mantener un nivel constante de esfuerzo y dedicación a lo largo del tiempo, incluso cuando las circunstancias son desafiantes o desalentadoras (Aponte et al., 2022).
	Libertad de innovar	Es la libertad de innovar, esta se refiere a la capacidad y el ambiente propicio que permite a individuos, organizaciones y sociedades en general explorar nuevas ideas, conceptos, productos o procesos de manera creativa y sin restricciones excesivas; esto implica la ausencia de barreras, reglas excesivamente rígidas o temores al fracaso que puedan obstaculizar la experimentación y el pensamiento fuera de la caja (Chen et al., 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la nueva gestión pública, elaborado/adaptado por Britt Quispe Pujaico, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde



sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre la nueva gestión pública

- Primera dimensión: Gestión por resultados
- Objetivo general: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección efectiva: es la habilidad de un líder o gerente para guiar, coordinar y supervisar a un equipo o una organización de manera eficiente y eficaz (Noda, 2021)	Existe efectividad de las direcciones en las entidades públicas del Callao en la toma de decisiones.	4	4	4	
Control de las decisiones: es el proceso de supervisar, evaluar y regular las decisiones que se toman en una empresa o entidad, con el objetivo de garantizar que se ajusten a los objetivos, políticas y estrategias establecidos (Noda, 2021).	Se lleva a cabo un control efectivo de las decisiones tomadas en las entidades públicas del Callao.	4	4	4	
Manejo en el uso de recursos: es la habilidad para administrar eficaz y eficientemente los recursos disponibles para cumplir con sus responsabilidades y brindar servicios (Noda, 2021).	Se aplican medidas de control para prevenir el mal uso de recursos en la entidad.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Estandarización
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de cambios: Hawkins (2023) alude que es un proceso vital que las entidades utilizan para prepararse y gestionar cambios significativos.	Las entidades públicas en la Región Callao tienen normas y políticas bien definidas y actualizadas	4	4	4	
Normas y políticas: Hawkins (2023) que alude que son herramientas y directrices utilizadas en organizaciones, empresas y sociedades para establecer reglas, estándares y procedimientos que regulan el comportamiento, las operaciones y las decisiones.	Se cumplen las normas y políticas en las entidades públicas del Callao.	4	4	4	



Reducción de Variabilidad en procesos: Es la aplicación de métodos y tácticas que se emplea con el fin de reducir las variaciones, incongruencias o desviaciones no previstas en las actividades y procesos del gobierno (Han, 2022).	Se implementan medidas para reducir la variabilidad en los procesos.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información de las actividades: Se refiere a datos, detalles recopilados y registrados sobre las acciones, eventos, tareas o procesos realizados en una organización o en un contexto específico (Wang y Niu, 2020).	Con qué frecuencia se provee información detallada sobre las actividades realizadas por las entidades públicas en el Callao.	4	4	4	
Capacitación constante: Es la capacitación constante, se refiere a un proceso perpetuo de aprendizaje y desarrollo de habilidades que tiene como objetivo mantener y mejorar el conocimiento, competencias y capacidades (Wang y Niu, 2020).	Las entidades del Callao brindan oportunidades para que los ciudadanos den su opinión sobre la gestión pública.	4	4	4	
Seguimiento de resultados: Es la acción de examinar y cuantificar de manera constante o estructurada los resultados y éxitos de un proceso de modificación o renovación en una entidad, con la finalidad de garantizar que se estén logrando los metas establecidos previamente (Wang y Niu, 2020).	Los informes de seguimiento de resultados de las entidades del Callao son transparentes y accesibles para la ciudadanía.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre la Gestión del cambio

- Primera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivo general: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficaz comunicación: consiste en la acción colaborativa y cooperativa de un conjunto de individuos que laboran en conjunto con el fin de alcanzar una meta o llevar a cabo una tarea	En su entidad pública del Callao, el trabajo en equipo se fomenta activamente.	4	4	4	



específica (Hoang et al., 2020).					
Toma de decisiones: es el procedimiento a través del cual una persona o un conjunto de individuos selecciona una alternativa o camino a seguir de entre diversas opciones disponibles (Trincheró et al., 2019)	Los líderes de su entidad pública del Callao son abiertos al cambio y dispuestos a tomar decisiones audaces cuando es necesario.	4	4	4	
Supervisión de decisiones: es la habilidad consiste en la acción de controlar y valorar las elecciones ejecutadas por personas, colectivos u organizaciones, con el fin de asegurar que se tomen de forma apropiada, ética y en conformidad con políticas determinadas (Trincheró et al., 2019).	Se realiza evaluaciones periódicas para determinar si las decisiones anteriores se han traducido en resultados positivos.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo de incentivos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación activa: se refiere a la involucración activa y comprometida de un individuo o un grupo en una actividad, proceso, discusión o situación (Barberá et al., 2023).	Con qué frecuencia se implementan programas de desarrollo de incentivos en entidades públicas del Callao.	4	4	4	
Satisfacción emocional: se refiere al grado de bienestar y contento que una persona experimenta en relación con sus emociones y sentimientos; y el tercer (Barberá et al., 2023).	Se siente emocionalmente satisfecho con los procesos de cambio en su entidad del Callao.	4	4	4	
Recompensas monetarias: son las recompensas monetarias, que son incentivos financieros o premios en forma de dinero que se otorgan a individuos o grupos como reconocimiento o motivación por su desempeño (Barberá et al., 2023).	Se realizan evaluaciones periódicas de la efectividad de los incentivos y recompensas en el proceso de gestión del cambio en la Región Callao.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente laboral: hace referencia a un entorno físico o situacional que	Con qué frecuencia se realizan mejoras en el ambiente de	4	4	4	



proporciona una sensación de comodidad, relajación y bienestar (Resh et al., 2022).	trabajo en las entidades públicas del Callao.				
Equipos de protección del personal: son los equipos de protección personal, los cuales son dispositivos, prendas o accesorios diseñados para ser utilizados por los trabajadores o personas en entornos laborales o situaciones en las que existen riesgos para la salud o la seguridad (Resh et al., 2022)	Se implementan cambios significativos en las instalaciones de trabajo de manera constante.	4	4	4	
Instalaciones y suministros: se refieren a los activos, equipamiento y recursos físicos utilizados en una variedad de entornos, como empresas, organizaciones, instituciones, hogares y otros lugares (Resh et al., 2022).	Las instalaciones y suministros son adecuados para mantener un ambiente de trabajo seguro durante el proceso de cambio.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre el desempeño laboral

- Primera dimensión: Acciones especificadas
- Objetivo general: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Anticipación: se refiere a la destreza de prever y prepararse para eventos, escenarios o problemas que pueden ocurrir en el futuro (Aponte et al., 2022).	Se establecen metas y objetivos específicos en la entidad pública en el Callao.	4	4	4	
Capacidad: es una parte fundamental del desarrollo humano y organizacional, ya que influyen en el desempeño, el logro de metas y el éxito en diversos contextos (Aponte et al., 2022).	Se implementan medidas preventivas para abordar posibles problemas en el desempeño laboral en su entidad pública en la Región Callao.	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos: son indicativos de un desempeño eficaz y exitoso en diversas áreas, como los negocios, la educación, el gobierno y la vida personal; además, la capacidad de cumplir los objetivos es fundamental para medir el éxito y el progreso en cualquier actividad o proyecto (Aponte et al., 2022).	Se establecen metas y objetivos específicos en la entidad pública en el Callao.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Persistencia
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Involucrado para recibir o enviar información: implica participar activamente en la comunicación, ya sea como receptor o emisor; asimismo, cuando se trata de recibir información, la persona involucrada presta atención activa al mensaje, procesa la información de manera reflexiva y se esfuerza por comprender su significado (Gómez y Escobar, 2021).	Con qué frecuencia comparte información relevante con otros departamentos o unidades dentro de la entidad pública.	4	4	4	
Resultados óptimos: son los logros o consecuciones que representan la mejor y más eficiente resolución de un objetivo o problema en un contexto específico; estos resultados implican alcanzar el máximo nivel de calidad, eficacia y eficiencia posible, generalmente en función de criterios predefinidos (Gómez y Escobar, 2021).	Con qué frecuencia recibe información o retroalimentación constructiva para mejorar su desempeño laboral.	4	4	4	
Gestión de actividades: Este enfoque se centra en asegurar que todas las actividades se realicen de manera eficiente y eficaz para alcanzar los objetivos y metas establecidos (Gómez y Escobar, 2021).	Se busca activamente oportunidades para optimizar los procesos y resultados laborales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Libertad de innovar
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creación de nuevas ideas: se refiere al proceso de generar conceptos, pensamientos o enfoques originales que no han sido previamente concebidos o utilizados (Brogard, 2021).	Se fomenta la creación de nuevas ideas en el entorno laboral de las entidades públicas del Callao.	4	4	4	



Transformación de ideas innovadoras: es el proceso de llevar a cabo acciones concretas para convertir esas ideas novedosas en soluciones prácticas, productos, servicios o mejoras significativas en cualquier campo (Broggard, 2021).	Se implementan programas de recompensas para reconocer y motivar la generación de ideas innovadoras.	4	4	4	
Aplicación de nuevas tecnológicas: se refiere al uso e implementación de avances tecnológicos, herramientas y soluciones innovadoras en diversos campos, industrias y sectores para mejorar procesos, productos o servicios (Broggard, 2021).	Las nuevas tecnologías mejoran la comunicación y colaboración con colegas y clientes en su entidad del Callao.	4	4	4	

Dra. Lupe Esther Graus Cortez
DNI 07539368



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer contable. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Alexander Masías Benavides Román		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	(x)
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Derecho, Educación e Investigador		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Contable: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor(es):	Britt Lisseth Quispe Pujaico
Procedencia:	Universidad César Vallejo
Administración:	Maestría en Gestión Pública
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidades públicas de la Región Callao
Significación:	Variable 1: Nueva gestión pública (9 preguntas) escala de Likert Variable 2: Gestión del cambio (9 preguntas) escala de Likert. Variable 3: Desempeño laboral (9 preguntas) escala de Likert.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA /VARIABLE	Subescala (dimensiones)	Definición
Nueva Gestión pública	Gestión por resultados	Según Patrucco et al. (2019) detallan que es un enfoque de la administración gubernamental que se centra en la obtención de objetivos y fines concretos, más que en la mera ejecución de actividades; es decir, se basa en la medición de desempeño, la evaluación constante de los resultados alcanzados y la adaptación de habilidades para perfeccionar la eficacia y seguridad en la entrega de servicios públicos.
	Estandarización	Es el proceso de establecer normas, reglas, especificaciones o protocolos comunes y uniformes para un producto, proceso, servicio o sistema determinado (Patrucco et al., 2019).
	Participación	Es el acto de involucrarse activamente en un proceso, actividad, decisión o evento (Patrucco et al., 2019).
Gestión del cambio	Trabajo en equipo	Consiste en la acción colaborativa y cooperativa de un conjunto de individuos que laboran en conjunto con el fin de alcanzar una meta o llevar a cabo una tarea específica (Hoang et al., 2020).
	Desarrollo de incentivos	Es el desarrollo de incentivos, que es el proceso de diseñar

		y poner en práctica sistemas de recompensas y motivación para fomentar el comportamiento deseado en un individuo, un grupo o una organización (Hoang et al., 2020).
	Condiciones de trabajo	Es la condición de trabajo, la cual se refiere a todos los elementos y circunstancias que rodean el entorno laboral en el que los empleados realizan sus tareas o actividades (Hoang et al., 2020).
Desempeño laboral	Acciones especificadas	Son las acciones especificadas, las cuales son tareas, actividades o pasos claramente definidos y detallados que un individuo o un equipo deben llevar a cabo como parte de un proceso o proyecto; estas acciones son precisas y están diseñadas para lograr un objetivo específico dentro de un marco de tiempo determinado (Chen et al., 2019).
	Persistencia	Es una cualidad que se refiere a la determinación y la voluntad de continuar esforzándose en la consecución de un objetivo a pesar de los obstáculos, dificultades o fracasos que puedan surgir en el camino; asimismo, es la capacidad de mantener un nivel constante de esfuerzo y dedicación a lo largo del tiempo, incluso cuando las circunstancias son desafiantes o desalentadoras (Aponte et al., 2022).
	Libertad de innovar	Es la libertad de innovar, esta se refiere a la capacidad y el ambiente propicio que permite a individuos, organizaciones y sociedades en general explorar nuevas ideas, conceptos, productos o procesos de manera creativa y sin restricciones excesivas; esto implica la ausencia de barreras, reglas excesivamente rígidas o temores al fracaso que puedan obstaculizar la experimentación y el pensamiento fuera de la caja (Chen et al., 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la nueva gestión pública, elaborado/adaptado por Britt Quispe Pujaico, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde



sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre la nueva gestión pública

- Primera dimensión: Gestión por resultados
- Objetivo general: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección efectiva: es la habilidad de un líder o gerente para guiar, coordinar y supervisar a un equipo o una organización de manera eficiente y eficaz (Noda, 2021)	Existe efectividad de las direcciones en las entidades públicas del Callao en la toma de decisiones.	4	4	4	
Control de las decisiones: es el proceso de supervisar, evaluar y regular las decisiones que se toman en una empresa o entidad, con el objetivo de garantizar que se ajusten a los objetivos, políticas y estrategias establecidos (Noda, 2021).	Se lleva a cabo un control efectivo de las decisiones tomadas en las entidades públicas del Callao.	4	4	4	
Manejo en el uso de recursos: es la habilidad para administrar eficaz y eficientemente los recursos disponibles para cumplir con sus responsabilidades y brindar servicios (Noda, 2021).	Se aplican medidas de control para prevenir el mal uso de recursos en la entidad.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Estandarización
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de cambios: Hawkins (2023) alude que es un proceso vital que las entidades utilizan para prepararse y gestionar cambios significativos.	Las entidades públicas en la Región Callao tienen normas y políticas bien definidas y actualizadas	4	4	4	
Normas y políticas: Hawkins (2023) que alude que son herramientas y directrices utilizadas en organizaciones, empresas y sociedades para establecer reglas, estándares y procedimientos que regulan el comportamiento, las operaciones y las decisiones.	Se cumplen las normas y políticas en las entidades públicas del Callao.	4	4	4	



Reducción de Variabilidad en procesos: Es la aplicación de métodos y tácticas que se emplea con el fin de reducir las variaciones, incongruencias o desviaciones no previstas en las actividades y procesos del gobierno (Han, 2022).	Se implementan medidas para reducir la variabilidad en los procesos.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información de las actividades: Se refiere a datos, detalles recopilados y registrados sobre las acciones, eventos, tareas o procesos realizados en una organización o en un contexto específico (Wang y Niu, 2020).	Con qué frecuencia se provee información detallada sobre las actividades realizadas por las entidades públicas en el Callao.	4	4	4	
Capacitación constante: Es la capacitación constante, se refiere a un proceso perpetuo de aprendizaje y desarrollo de habilidades que tiene como objetivo mantener y mejorar el conocimiento, competencias y capacidades (Wang y Niu, 2020).	Las entidades del Callao brindan oportunidades para que los ciudadanos den su opinión sobre la gestión pública.	4	4	4	
Seguimiento de resultados: Es la acción de examinar y cuantificar de manera constante o estructurada los resultados y éxitos de un proceso de modificación o renovación en una entidad, con la finalidad de garantizar que se estén logrando los metas establecidos previamente (Wang y Niu, 2020).	Los informes de seguimiento de resultados de las entidades del Callao son transparentes y accesibles para la ciudadanía.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre la Gestión del cambio

- Primera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivo general: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficaz comunicación: consiste en la acción colaborativa y cooperativa de un conjunto de individuos que laboran en conjunto con el fin de alcanzar una meta o llevar a cabo una tarea	En su entidad pública del Callao, el trabajo en equipo se fomenta activamente.	4	4	4	



específica (Hoang et al., 2020).					
Toma de decisiones: es el procedimiento a través del cual una persona o un conjunto de individuos selecciona una alternativa o camino a seguir de entre diversas opciones disponibles (Trincheró et al., 2019)	Los líderes de su entidad pública del Callao son abiertos al cambio y dispuestos a tomar decisiones audaces cuando es necesario.	4	4	4	
Supervisión de decisiones: es la habilidad consiste en la acción de controlar y valorar las elecciones ejecutadas por personas, colectivos u organizaciones, con el fin de asegurar que se tomen de forma apropiada, ética y en conformidad con políticas determinadas (Trincheró et al., 2019).	Se realiza evaluaciones periódicas para determinar si las decisiones anteriores se han traducido en resultados positivos.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desarrollo de incentivos
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación activa: se refiere a la involucración activa y comprometida de un individuo o un grupo en una actividad, proceso, discusión o situación (Barberá et al., 2023).	Con qué frecuencia se implementan programas de desarrollo de incentivos en entidades públicas del Callao.	4	4	4	
Satisfacción emocional: se refiere al grado de bienestar y contento que una persona experimenta en relación con sus emociones y sentimientos; y el tercer (Barberá et al., 2023).	Se siente emocionalmente satisfecho con los procesos de cambio en su entidad del Callao.	4	4	4	
Recompensas monetarias: son las recompensas monetarias, que son incentivos financieros o premios en forma de dinero que se otorgan a individuos o grupos como reconocimiento o motivación por su desempeño (Barberá et al., 2023).	Se realizan evaluaciones periódicas de la efectividad de los incentivos y recompensas en el proceso de gestión del cambio en la Región Callao.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente laboral: hace referencia a un entorno físico o situacional que	Con qué frecuencia se realizan mejoras en el ambiente de	4	4	4	



proporciona una sensación de comodidad, relajación y bienestar (Resh et al., 2022).	trabajo en las entidades públicas del Callao.				
Equipos de protección del personal: son los equipos de protección personal, los cuales son dispositivos, prendas o accesorios diseñados para ser utilizados por los trabajadores o personas en entornos laborales o situaciones en las que existen riesgos para la salud o la seguridad (Resh et al., 2022)	Se implementan cambios significativos en las instalaciones de trabajo de manera constante.	4	4	4	
Instalaciones y suministros: se refieren a los activos, equipamiento y recursos físicos utilizados en una variedad de entornos, como empresas, organizaciones, instituciones, hogares y otros lugares (Resh et al., 2022).	Las instalaciones y suministros son adecuados para mantener un ambiente de trabajo seguro durante el proceso de cambio.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre el desempeño laboral

- Primera dimensión: Acciones especificadas
- Objetivo general: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Anticipación: se refiere a la destreza de prever y prepararse para eventos, escenarios o problemas que pueden ocurrir en el futuro (Aponte et al., 2022).	Se establecen metas y objetivos específicos en la entidad pública en el Callao.	4	4	4	
Capacidad: es una parte fundamental del desarrollo humano y organizacional, ya que influyen en el desempeño, el logro de metas y el éxito en diversos contextos (Aponte et al., 2022).	Se implementan medidas preventivas para abordar posibles problemas en el desempeño laboral en su entidad pública en la Región Callao.	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos: son indicativos de un desempeño eficaz y exitoso en diversas áreas, como los negocios, la educación, el gobierno y la vida personal; además, la capacidad de cumplir los objetivos es fundamental para medir el éxito y el progreso en cualquier actividad o proyecto (Aponte et al., 2022).	Se establecen metas y objetivos específicos en la entidad pública en el Callao.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Persistencia
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Involucrado para recibir o enviar información: implica participar activamente en la comunicación, ya sea como receptor o emisor; asimismo, cuando se trata de recibir información, la persona involucrada presta atención activa al mensaje, procesa la información de manera reflexiva y se esfuerza por comprender su significado (Gómez y Escobar, 2021).	Con qué frecuencia comparte información relevante con otros departamentos o unidades dentro de la entidad pública.	4	4	4	
Resultados óptimos: son los logros o consecuciones que representan la mejor y más eficiente resolución de un objetivo o problema en un contexto específico; estos resultados implican alcanzar el máximo nivel de calidad, eficacia y eficiencia posible, generalmente en función de criterios predefinidos (Gómez y Escobar, 2021).	Con qué frecuencia recibe información o retroalimentación constructiva para mejorar su desempeño laboral.	4	4	4	
Gestión de actividades: Este enfoque se centra en asegurar que todas las actividades se realicen de manera eficiente y eficaz para alcanzar los objetivos y metas establecidos (Gómez y Escobar, 2021).	Se busca activamente oportunidades para optimizar los procesos y resultados laborales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Libertad de innovar
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la nueva gestión pública, gestión del cambio y desempeño laboral en entidades públicas de la Región Callao.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creación de nuevas ideas: se refiere al proceso de generar conceptos, pensamientos o enfoques originales que no han sido previamente concebidos o utilizados (Brogard, 2021).	Se fomenta la creación de nuevas ideas en el entorno laboral de las entidades públicas del Callao.	4	4	4	



<p>Transformación de ideas innovadoras: es el proceso de llevar a cabo acciones concretas para convertir esas ideas novedosas en soluciones prácticas, productos, servicios o mejoras significativas en cualquier campo (Broggard, 2021).</p>	<p>Se implementan programas de recompensas para reconocer y motivar la generación de ideas innovadoras.</p>	4	4	4	
<p>Aplicación de nuevas tecnológicas: se refiere al uso e implementación de avances tecnológicos, herramientas y soluciones innovadoras en diversos campos, industrias y sectores para mejorar procesos, productos o servicios (Broggard, 2021).</p>	<p>Las nuevas tecnologías mejoran la comunicación y colaboración con colegas y clientes en su entidad del Callao.</p>	4	4	4	

Dr. Alexander Masías Benavides Román
DNI 07454418

Anexo 6. Formula estadística de la muestra

$n = \frac{N \times Z^2 pq}{e^2(n - 1) + Z^2 pq}$ $n = \frac{(416) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{0.05^2(416 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$ $n = 200$	<p><u>Donde:</u> n = tamaño de la muestra N = población (416) Z = grado de confianza (95 %) p = variabilidad negativa (0.5) q = variabilidad positiva (0.5) e = margen de error (5%=0.05)</p>
---	---

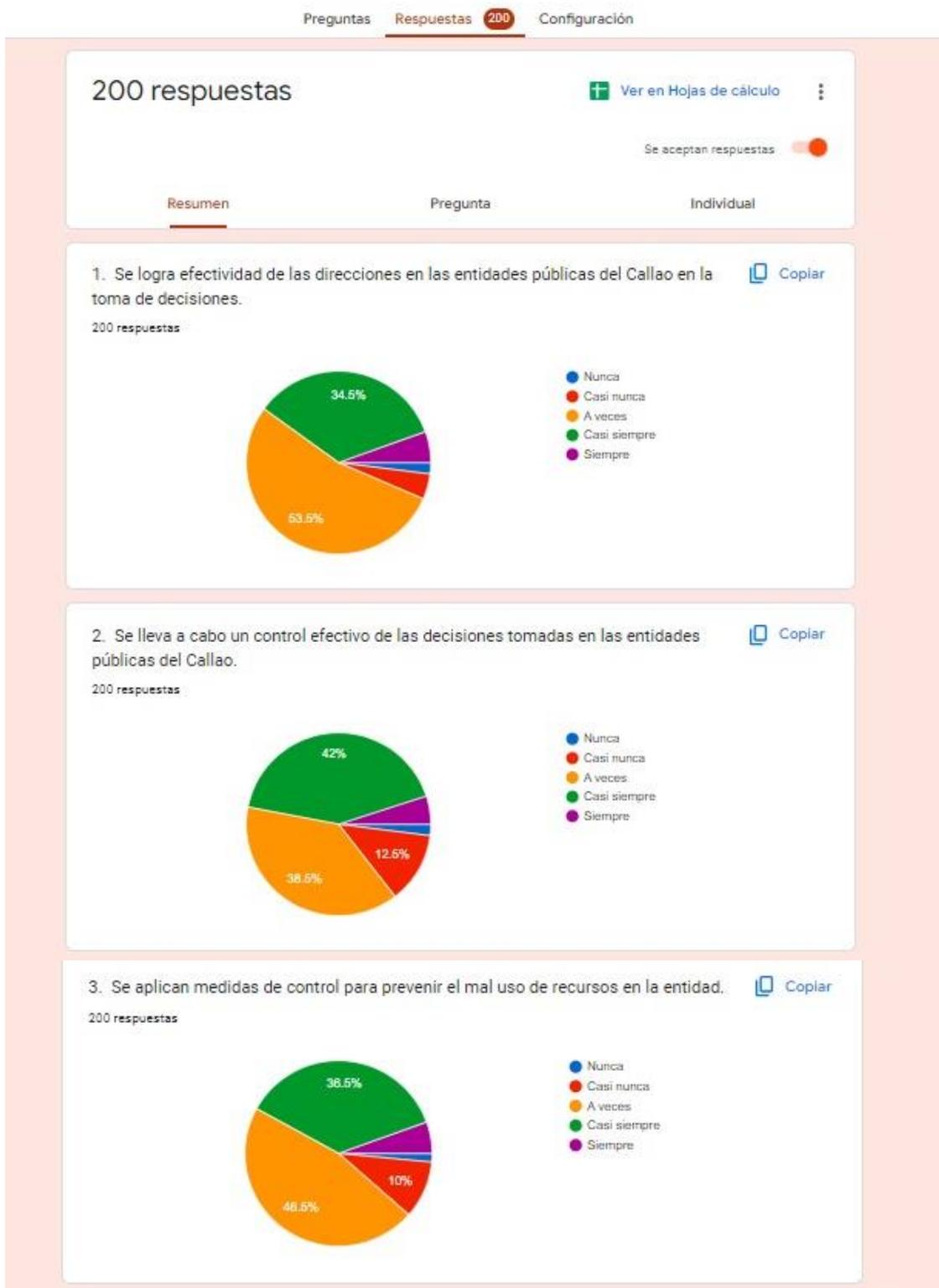
Anexo 7. Estadística descriptiva de las preguntas (encuesta)

Encuesta	GESTIÓN PÚBLICA									GESTIÓN DEL CAMBIO									DESEMPEÑO LABORAL									
	Gestión por resultados			Estandarización			Participación			Trabajo en equipo			Desarrollo de incentivos			Condiciones de trabajo			Acciones específicas			Persistencia			Libertad de innovar			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	
E1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
E2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	
E3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	
E4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	1	2	
E5	3	2	3	5	3	3	3	1	2	3	2	1	4	1	1	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	1	3	
E6	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
E9	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E11	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	
E12	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E13	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	5	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	5	3	
E14	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
E15	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	
E16	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
E17	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	
E18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	
E19	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	
E20	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	
E21	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	2	3	4	3	
E22	3	2	3	3	4	4	4	5	5	2	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	3	3	4	2	3	5	
E23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E25	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	2	3	3	3	5	5	5	3	3	3	2	4	3	2	4	
E26	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	5	4	3	4	2	3	3	5	3	5	
E27	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
E29	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
E30	3	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	
E31	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
E32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E33	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	
E34	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3
E35	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	1	2	
E36	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
E37	3	3	1	3	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
E38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	5	
E39	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	
E40	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	
E41	1	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	
E42	1	1	3	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
E43	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	
E44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E45	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	1	3	2	4	2	1	4	5	3	4	2	3	4	3	4	5	
E46	4	4	3	3	4	2	2	1	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	
E47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E48	4	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	5	2	3	3	2	2	3	3	3	5	
E49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	
E50	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	2	2	4	

E51	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
E52	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	4
E53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E54	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	
E55	5	5	3	5	3	3	4	3	2	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	1	5	
E56	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	
E57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E58	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
E59	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	4	2	4	2	5	4	3	4	1	4	4	3	2	
E60	3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	4	2	3	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	4	
E61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E62	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	
E63	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	
E64	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
E65	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	
E66	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
E67	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	
E68	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	
E69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E70	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E71	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	
E72	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
E73	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	
E74	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	
E75	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	3	
E76	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	
E77	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	4	2	3	
E78	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	
E79	2	1	3	2	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	2	5	4	4	5	5	4	5	5	
E80	4	3	4	3	5	2	4	5	5	3	3	4	5	2	4	5	1	4	2	4	4	3	5	4	3	2	
E81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	
E85	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	
E86	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	
E87	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	
E88	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
E89	3	2	4	1	2	5	3	2	4	5	1	3	4	4	3	1	5	2	3	4	1	5	2	3	4	2	
E90	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	
E91	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
E92	4	5	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	
E93	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	
E94	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	
E95	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	
E96	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	
E97	3	1	3	4	4	2	1	3	2	2	5	1	4	2	3	4	5	3	4	4	5	1	5	5	1	2	
E98	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	5	3	3	4	5	
E99	1	2	1	4	1	2	3	5	1	2	3	2	1	5	2	1	3	4	1	4	2	3	4	5	3	2	
E100	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	

E151	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	
E152	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E153	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E154	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E155	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E156	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E157	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
E158	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	
E159	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	3	5	3	5	5	
E160	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
E161	1	2	3	2	2	4	2	4	2	3	1	4	2	2	3	1	4	2	2	3	4	4	3	5	3	4	3	
E162	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
E163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E164	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
E165	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
E166	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	4	
E167	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E168	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	
E169	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E170	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
E171	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
E172	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	
E173	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	
E174	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	
E175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	
E176	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E177	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	
E178	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
E179	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
E180	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
E181	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	
E182	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
E183	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
E184	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E185	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
E186	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
E187	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
E188	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
E189	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
E190	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
E191	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
E192	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E193	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2
E194	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	
E195	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	
E196	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	5	5	5	
E197	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	
E198	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	
E199	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	4	
E200	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	

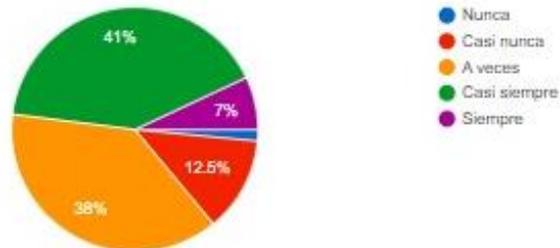
Anexo 8. Capturas de imagen del formulario de encuesta



4. Las entidades públicas en la Región Callao tienen normas y políticas bien definidas y actualizadas.

[Copiar](#)

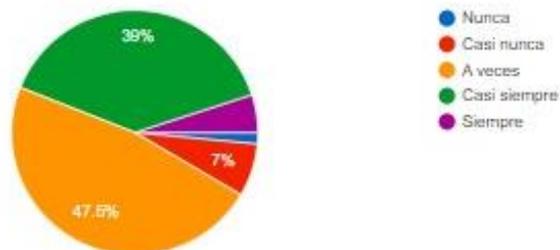
200 respuestas



5. Se cumplen las normas y políticas en las entidades públicas del Callao.

[Copiar](#)

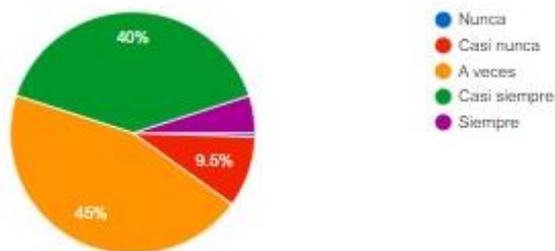
200 respuestas



6. Se implementan medidas para reducir la variabilidad en los procesos.

[Copiar](#)

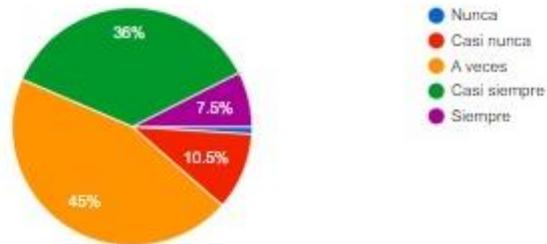
200 respuestas



7. Con qué frecuencia se provee información detallada sobre las actividades realizadas por las entidades públicas en el Callao.

[Copiar](#)

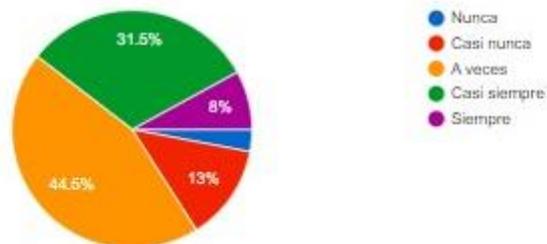
200 respuestas



8. Las entidades del Callao brindan oportunidades para que los ciudadanos den su opinión sobre la gestión pública.

[Copiar](#)

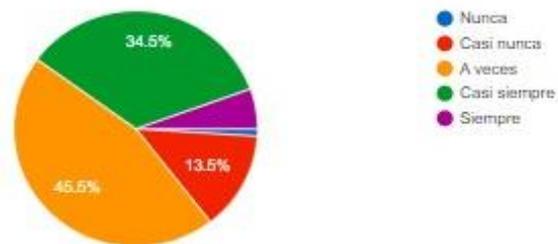
200 respuestas



9. Los informes de seguimiento de resultados de las entidades del Callao son transparentes y accesibles para la ciudadanía.

[Copiar](#)

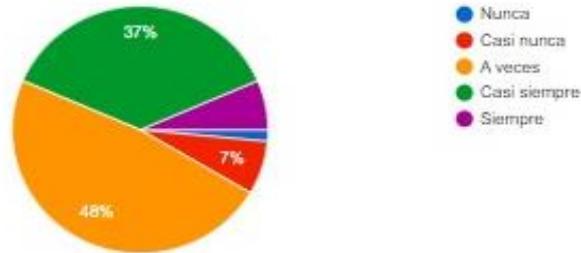
200 respuestas



10. En su entidad pública del Callao, el trabajo en equipo se fomenta activamente.

[Copiar](#)

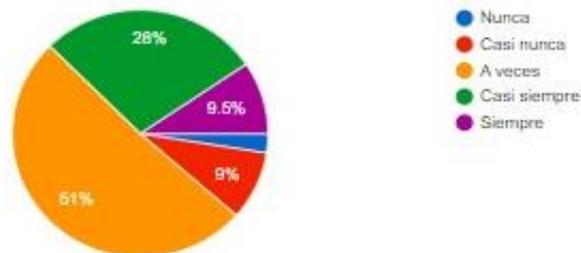
200 respuestas



11. Los líderes de su entidad pública del Callao son abiertos al cambio y dispuestos a tomar decisiones audaces cuando es necesario.

[Copiar](#)

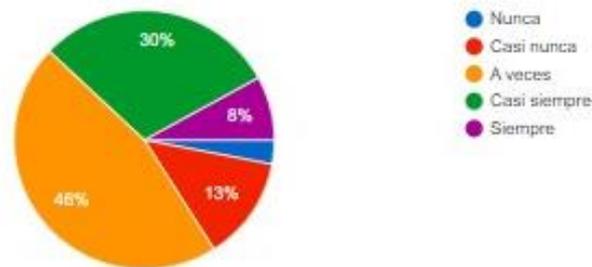
200 respuestas



12. Se realiza evaluaciones periódicas para determinar si las decisiones anteriores se han traducido en resultados positivos.

[Copiar](#)

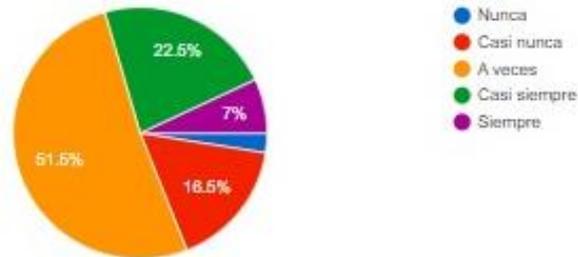
200 respuestas



13. Con qué frecuencia se implementan programas de desarrollo de incentivos en entidades públicas del Callao.

[Copiar](#)

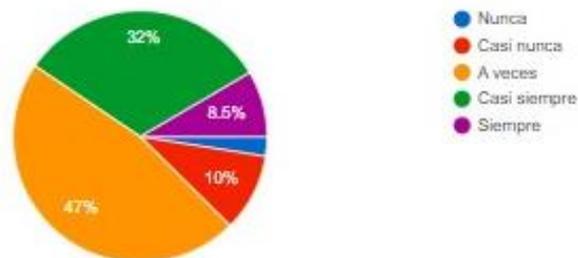
200 respuestas



14. Se siente emocionalmente satisfecho con los procesos de cambio en su entidad del Callao.

[Copiar](#)

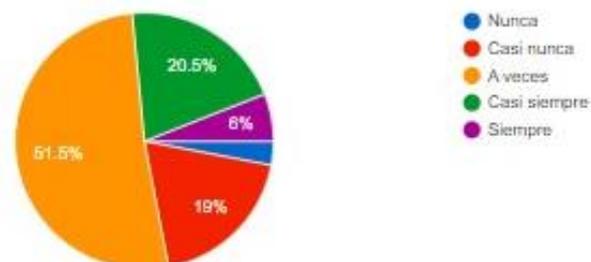
200 respuestas



15. Se realizan evaluaciones periódicas de la efectividad de los incentivos y recompensas en el proceso de gestión del cambio en la Región Callao.

[Copiar](#)

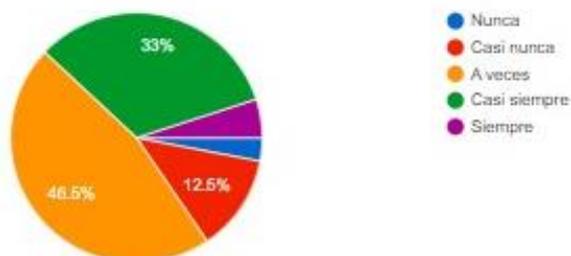
200 respuestas



16. Con qué frecuencia se realizan mejoras en el ambiente de trabajo en las entidades públicas del Callao.

[Copiar](#)

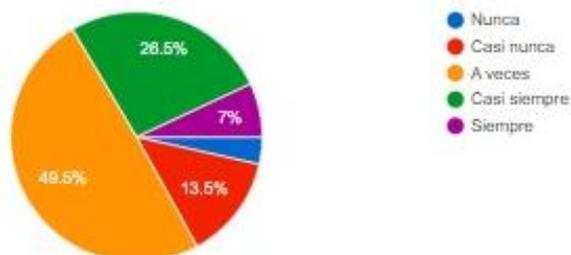
200 respuestas



17. Se implementan cambios significativos en las instalaciones de trabajo de manera constante.

[Copiar](#)

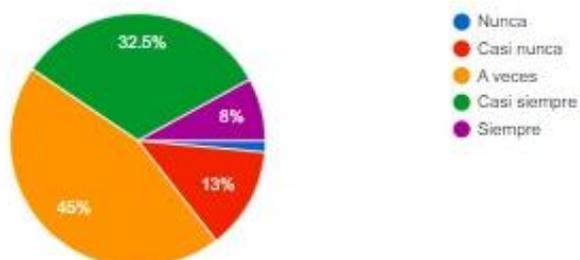
200 respuestas



18. Las instalaciones y suministros son adecuados para mantener un ambiente de trabajo seguro durante el proceso de cambio.

[Copiar](#)

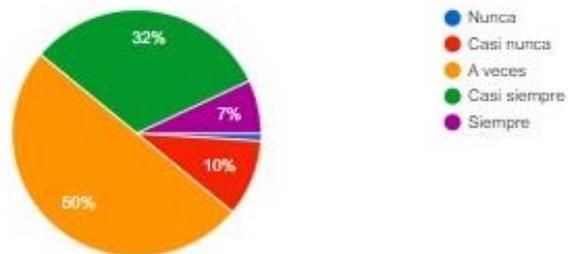
200 respuestas



19. Se establecen metas y objetivos específicos en la entidad pública en el Callao.

[Copiar](#)

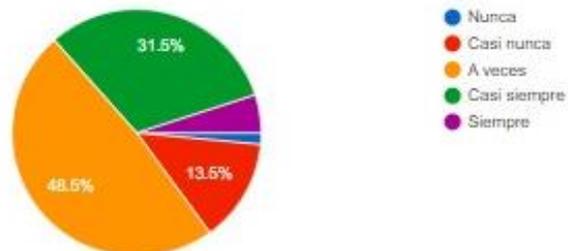
200 respuestas



20. Se implementan medidas preventivas para abordar posibles problemas en el desempeño laboral en su entidad pública en la Región Callao.

[Copiar](#)

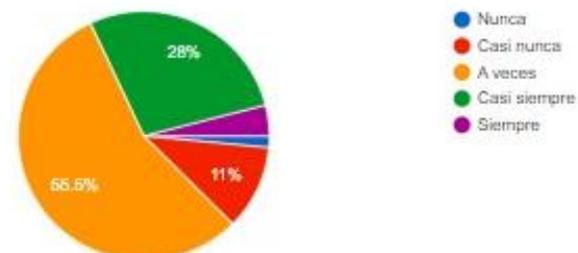
200 respuestas



21. Se lleva a cabo una revisión exhaustiva de los resultados y el desempeño laboral en su entidad pública en la Región Callao.

[Copiar](#)

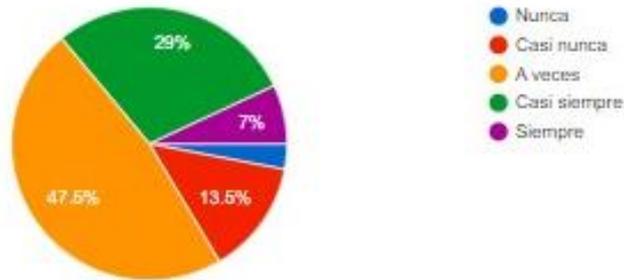
200 respuestas



22. Con qué frecuencia comparte información relevante con otros departamentos o unidades dentro de la entidad pública.

[Copiar](#)

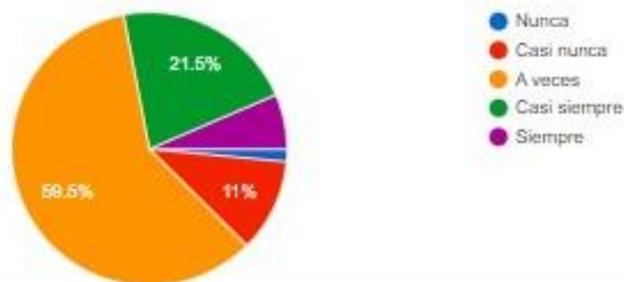
200 respuestas



23. Con qué frecuencia recibe información o retroalimentación constructiva para mejorar su desempeño laboral.

[Copiar](#)

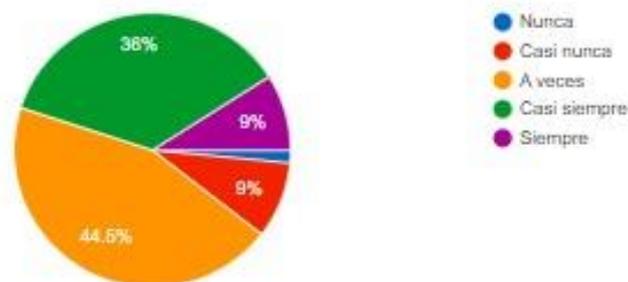
200 respuestas



24. Se busca activamente oportunidades para optimizar los procesos y resultados laborales.

[Copiar](#)

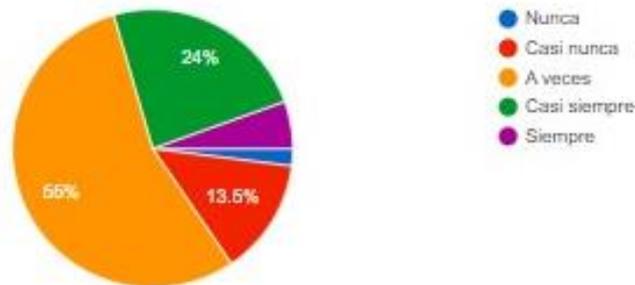
200 respuestas



25. Se fomenta la creación de nuevas ideas en el entorno laboral de las entidades públicas del Callao.

[Copiar](#)

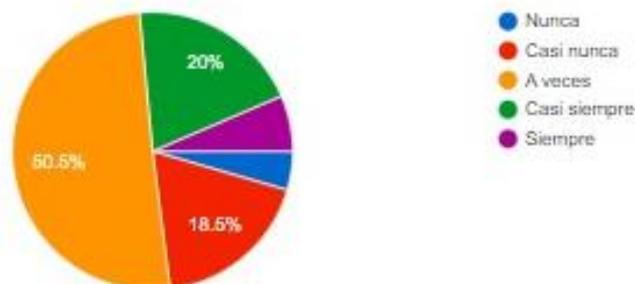
200 respuestas



26. Se implementan programas de recompensas para reconocer y motivar la generación de ideas innovadoras.

[Copiar](#)

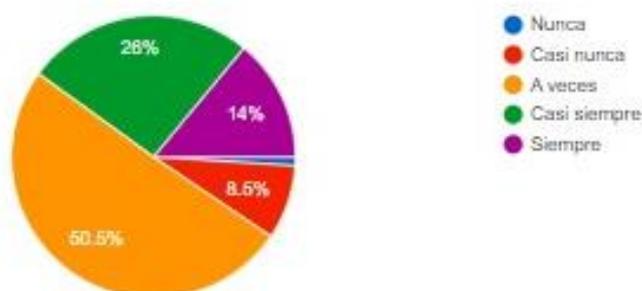
200 respuestas



27. Las nuevas tecnologías mejoran la comunicación y colaboración con colegas y clientes en su entidad del Callao.

[Copiar](#)

200 respuestas



Anexo 9. Aplicando encuesta en el Ministerio Publico Distrito Fiscal del Callao

