



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Modernización de la gestión pública en la productividad laboral  
de la unidad de gestión educativa Local de Huamanga, Ayacucho,  
2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

**AUTORA:**

Aliaga Cuba, Anita ([orcid.org/0009-0009-2894-8892](https://orcid.org/0009-0009-2894-8892))

**ASESORES:**

Dr. Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo ([orcid.org/0000-0002-1353-1463](https://orcid.org/0000-0002-1353-1463))

Dra. Cernaque Miranda, Ofelia Carol ([orcid.org/0000-0001-9354-7045](https://orcid.org/0000-0001-9354-7045))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

**LIMA – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar este trabajo a mi hija por ser mi fortaleza e inspiración. De manera especial a Trilce Jimena, mi sobrina, por su motivación constante.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a la Universidad César Vallejo, a mis asesores que me han permitido culminar mi propósito profesional, perfilando el trabajo emprendido en esta investigación, de esta manera continuar ejerciendo mi profesión con mayor responsabilidad e hidalguía.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

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

Yo, RUIZ VILLAVICENCIO RICARDO EDMUNDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho, 2023", cuyo autor es ALIAGA CUBA ANITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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, 06 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RUIZ VILLAVICENCIO RICARDO EDMUNDO <b>DNI:</b> 09809744 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1353-1463	Firmado electrónicamente por: RERUIZVI el 06-01- 2024 08:21:25

Código documento Trilce: TRI - 0722631





**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ALIAGA CUBA ANITA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho, 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ALIAGA CUBA ANITA <b>DNI:</b> 28290853 <b>ORCID:</b> 0009000928948892	Firmado electrónicamente por: AALIAGAC el 02-02- 2024 08:48:24

Código documento Trilce: INV - 1469028

## 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
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variables y operacionalización .....	21
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis .....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5. Procedimientos.....	28
3.6. Método de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN .....	42
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES .....	50
VIII. PROPUESTAS.....	51
REFERENCIAS .....	57
ANEXOS.....	61

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Determinación de la población de acuerdo al área de los colaboradores .....	24
Tabla 2. Determinación de la muestra de acuerdo al área de los colaboradores .....	25
Tabla 3. Validación de juicio de expertos.....	27
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento .....	28
Tabla 5. Distribución de frecuencias de la variable Modernización de la gestión pública .....	31
Tabla 6. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la Modernización de la gestión pública.....	32
Tabla 7 Distribución de frecuencias de la variable Productividad laboral .....	34
Tabla 8 Prueba de bondad de ajuste de las variables .....	35
Tabla 9 Prueba de variabilidad de la Modernización de la gestión pública y Productividad laboral .....	36
Tabla 10 Estimación de parámetros para la prueba de incidencia de la Modernización de la gestión pública en la Productividad laboral de la UGEL de Huamanga-Ayacucho, 2023 .....	37
Tabla 11 Estimación de parámetros para la prueba de incidencia de la dimensión Estado abierto en la Productividad laboral de la UGEL de Huamanga-Ayacucho, 2023.....	38
Tabla 12 Estimación de parámetros para la prueba de incidencia de la dimensión Seguimiento de la digitalización en la Productividad laboral de la UGEL de Huamanga-Ayacucho, 2023 .....	39
Tabla 13 Estimación de cuantificadores para la prueba de incidencia de la dimensión mejora de la articulación interinstitucional en la Productividad laboral, UGEL de Huamanga- Ayacucho, 2023.....	40

## RESUMEN

El objetivo fue establecer la medida en que la Modernización de la gestión pública influye de la Productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023. En consecuencia, se llevó a cabo una investigación de diseño no experimental, de naturaleza básica, con una orientación cuantitativa y un nivel correlacional-causal. Se contó con la participación de 126 colaboradores como muestra, a quienes se les administraron dos herramientas de evaluación como instrumento. Se empleó la encuesta como técnica de recopilación de datos, utilizando un cuestionario con escala ordinal como instrumento. Para validar el instrumento, se aplicó la verificación con el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.92 para la primera variable y 0.94 para la segunda variable. De acuerdo al resultado se prueba que en la totalidad de colaboradores de la entidad pública perciben que la Modernización de la gestión pública tiene un nivel muy alto con un 52%, así como también el 47,2% califica a la Productividad laboral con un nivel alto. Concluyendo que la Modernización de la gestión pública influye en la Productividad laboral de la UGEL (Unidad de Gestión Educativa Local) de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.

**Palabras clave:** Modernizar la gestión, productividad, unidad de gestión educativa local, gestión pública

## ABSTRACT

The objective was to establish the extent to which the Modernization of public management influences labor Productivity in the Local Educational Management Unit of the province of Huamanga, Ayacucho region, in the year 2023. For this reason, a design study was carried out. experimental, basic type, with a quantitative approach, correlational-causal level. The sample was 126 collaborators, to whom two instruments were applied. The data collection technique was the survey, and the instrument was the questionnaire, with an ordinal scale. For its validity, verification of the instrument with Cronbach's Alpha was used, obtaining a result of 0.96 for the first variable and 0.95 for the second variable. As a result, it is evident that the majority of employees of the public entity perceive that the Modernization of public management has a very high level with 52%, as well as 47.2% rate Labor Productivity with a high level. Concluding that the Modernization of public management influences the Labor Productivity of the Local Educational Management Unit of the province of Huamanga, Ayacucho region, in the year 2023.

**Keywords:** Modernize management, productivity, local educational management unit, public management

## I. INTRODUCCIÓN

En el transcurso de los años, la compensación de los bienes y servicios juega un papel muy importancia para la mejora de todo aspecto en la sociedad. Estos tiempos donde se genera cambios drásticos en cuanto a una modernización, globalización y masificación de información, en las entidades públicas estas se ven obligadas a impulsar avances sociales, económicos y tecnológicos utilizando diversas herramientas, así mismo se urge políticas públicas de cambio y desarrollo de capacidades profesionales para el logro eficiente y competitivo en el desarrollo de instituciones públicas y en general especialmente en un entorno con una gran cantidad de personal y cambios constantes (CEPAL, 2021).

Ghiggo (2022), en el artículo Modernización del Estado en la Gestión Pública, indica en el ámbito internacional, existen importantes retos de la gestión, la creatividad se relaciona a una moderna gestión donde se consienta ampliar la estructura organizacional en las instituciones públicas, se comprende que la producción de los recursos humanos está ligada estrechamente con el ofrecimiento de servicios de calidad. Es por ello que se busca implementar un modelo de gestión pública que sea eficaz, eficiente y transparente, contribuyendo así a mejorar el rendimiento del personal en beneficio de los usuarios. La aspiración es que el país alcance una organización, efectiva moderna para el logro de una nueva gestión desde el trabajo efectivo del recurso humano con la que se cuente, promoviendo el desarrollo de una sociedad moderna y tecnológicamente activa, con la finalidad de atender las demandas de la totalidad de los residentes. Cortés Rincón (2018)

De acuerdo a la Ley N° 27658, Modernización y reforma del país, menciona en la actualidad, la gestión pública se asume que desde el conocimiento de los procedimientos que manifiesta se pueda alcanzar una competencia que manifiesta la gestión de la tolerancia, los principios en el trato humano y la competencia tecnológica son fundamentales para alcanzar un desempeño laboral productivo en favor de los usuarios. Semejante al caso

peruano, con la Ley de reforma y Modernización del estado que busca impulsar la reforma de los servicios, sometiendo a los trabajadores con estabilidad laboral a un proceso de evaluación, para posteriormente seguir con el proceso de acreditación de sus habilidades profesionales y técnicas, así puedan estar preparados para asumir funciones generales y específicas en una determinada área que le asignen y posteriormente sean acreditados en la Organización del Servicio Civil (SERVIR).

La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la provincia de Huamanga, en Ayacucho, enfrenta dificultades en la designación de funcionarios y personal de las distintas oficinas, ya que no se lleva a cabo una evaluación rigurosa que indique la idoneidad de los candidatos. Los usuarios muestran inquietud debido a la carencia de habilidades y conocimientos necesarios para el puesto, la competencia en el uso de la tecnología y la aptitud psicológica para desempeñarse eficazmente bajo presión. Esta situación incide negativamente en un ofrecimiento de servicio con calidad a los usuarios. El tema en esta investigación se delimitará en la influencia de contar con una nueva gestión y lograr una eficiente productividad laboral, que se sustenta en las políticas públicas planteadas hasta al 2030, donde se buscará la implementación de los componentes transversales que buscan impulsar la reforma de servicios para la mejor productividad y atención de calidad al usuario, regulados desde la normativa vigente.

Según los trabajos previos, para realizar la fundamentación de este estudio y tener la consistencia, se analizaron trabajos anteriores, de contextos internacionales, nacionales y considerarlos en el antecedente local, el impacto de cambio que se da considerando los conceptos teóricos aplicados. El estudio actual reviste importancia, dado que la actualización de la gestión gubernamental debería impactar positivamente en la eficiencia laboral tanto de los funcionarios públicos designados y contratados, por ser una institución pública que brinda servicios a la comunidad, para que estos gestores manejen

adecuadamente esta Institución pública y permitan que la mencionada modernización contribuya a consolidar una mejor percepción de los usuarios sobre la calidad que se les brinda. La investigación se justificó desde el punto de vista teórico, tomando como base el contenido referido a contar con una moderna gestión que implique una producción laboral efectiva. En el ámbito práctico, la información obtenida ayuda a tomar medidas institucionales para fortalecer la gestión pública. Socialmente, las acciones basadas en los resultados benefician al sector público, mejorando la calidad laboral y proporcionando información actualizada. En el ámbito metodológico, se utilizaron técnicas de investigación, como cuestionarios validados por expertos y pruebas de confiabilidad, para determinar la influencia de variables específicas en el estudio.

La delimitación del problema mayor de la investigación fue; ¿En qué medida la Modernización de la gestión pública influye en la Productividad laboral de la UGEL- Huamanga, región Ayacucho, para el 2023?; en tanto se plantearon los siguientes problemas específicos: ¿En qué medida la dimensión Estado abierto influye en la Productividad laboral de la UGEL - Huamanga, región Ayacucho, para el 2023?, ¿ En qué medida la dimensión Seguimiento de la digitalización influye en la Productividad laboral de la UGEL- Huamanga, para el 2023?, ¿En qué medida la dimensión mejora de la articulación interinstitucional y su influencia en la Productividad laboral de la UGEL -Huamanga, 2023?. Como objetivos de la investigación, se planteó el siguiente de manera general: Establecer la medida que Modernización de la GP influye en la Productividad laboral de la UGEL -Huamanga, año 2023. Y como objetivos delimitados detallo los siguientes: Determinar en qué medida dimensión Estado abierto influye en la Productividad laboral de la UGEL- Huamanga, región Ayacucho, año 2023; determinar la medida en que la dimensión Seguimiento de la digitalización influye en la Productividad laboral de la UGEL - Huamanga, región Ayacucho, 2023; determinar la medida en que la dimensión mejora de la articulación interinstitucional y su influencia en

la productividad laboral de la UGEL - Huamanga, región Ayacucho, para el 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Carreño (2007) en su proyecto de estudio titulado "Análisis de un plan de competencias gerencial es y administración pública en la modernización del organismo dentro de la Tesorería General de la República de Chile" llegó a la conclusión de que el impacto del Plan de Competencias Gerenciales y Administración pública fue positivo en la entidad, especialmente como agente que impulsa la modernización gubernamental. Dado que la Administración Central de Finanzas Públicas se encuentra en un continuo procedimiento de transformación, con la metodología de estudio descriptiva se concluyó: es necesario contar con empleados orientados en dirección a mentalidades creativas y líderes dispuestos a estos cambios ante los procedimientos de actualización y el subconjunto representativo de la totalidad de empleados que formaron parte del Plan de Competencias Gerenciales de la facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile (PCG), resultados obtenidos desde la aplicación de un formulario desarrollado con referencia a los instrumentos empleados . Asimismo, se administró otro formulario a un grupo representativo de líderes con el fin de disminuir la influencia de deseabilidad social y recopilar datos acerca de la percepción de cambio experimentada por ellos en los participantes.

Tapasco (2021), en su investigación informó que el objetivo general fue determinar un enfoque que admita analizar, distintas variables, asociadas en ciertos factores como el aspecto laboral, la efectivización de la administración laboral, la administración de la información y el contentamiento en el trabajo, afectan la productividad de los empleados en el ámbito de servicios intensivos en conocimiento. El método empleado en esta indagación fue mixto, abordando la colección de la investigación desde una perspectiva cualitativa como cuantitativa. El estudio fue observacional, de naturaleza transversal y correlacional. El tamaño muestral comprendió a 259 individuos. Se empleó la guía de entrevistas como herramienta de investigación, mientras que las técnicas

de recolección de datos incluyeron entrevistas, así como encuestas. Concluyendo que existen pruebas empíricas que respaldan el beneficio positivo y notable del trabajo a distancia en el rendimiento de los expertos del saber, en la consonancia con las predicciones detalladas previamente en lo expuesto por el autor en la teoría de esta investigación.

En el estudio de Uría (2011), destaca "El medio laboral y la influencia en el rendimiento ocupacional de los trabajadores en la ciudad de Ecuador" la importancia crucial del Personal humano como el principal impulsor de una entidad o institución. Subraya que este componente humano es esencial para el adecuado desempeño de la organización, influye directamente en el rendimiento del trabajo y, en consecuencia, en los resultados globales. El autor sostiene que el respaldo constante al capital humano es esencial para garantizar su continua productividad, además refiere la necesidad de proporcionar un entorno laboral que motive y estimule a los trabajadores diariamente, reconociendo que esta motivación constante es un factor clave para lograr un rendimiento laboral excelente. El método utilizado fue descriptivo con técnicas cualitativas que permitió proporcionar una visión global, sino que también brinda la oportunidad de comprender las percepciones individuales y las experiencias personales que contribuyen al ambiente de trabajo y rendimiento profesional. Concluyendo, su investigación resalta la necesidad de reconocer y respaldar el papel crucial del recurso humano, subrayando la importancia de la motivación diaria como elemento fundamental para alcanzar un desempeño laboral sobresaliente por extensión, en cualquier organización.

La investigación de Freire-Briones (2019), indica que el planteamiento del objetivo general que se estableció fue en razón de la modernización de la gestión pública contribuye a optimizar las situaciones para la rendición de cuentas. El método de dicha investigación fue causal. La técnica de recolección de datos fue bibliográfica a través de fuentes secundarias. Concluyendo que el gobierno mejoró las condiciones de rendición de cuentas durante la administración señalada, originado por la ejecución

de diversas iniciativas que condujeron a la creación de la Guía del Modelo Ecuatoriano de Excelencia, la cual incorpora un enfoque que engloba mejores prácticas para fomentar la competencia saludable entre las instituciones públicas. Sin embargo, esta mejora es más evidente en términos formales, ya que en la práctica se observa una mejoría relativa que no se manifiesta de manera uniforme en todos los sectores gubernamentales.

Prieto (2013), expresa que los descubrimientos son significativos en asociación con la ejecución de los Puntos de Servicio a la Ciudadanía a nivel nacional. Además, propone y contribuye con ajustes y perfeccionamientos para este servicio, el cual pertenece al proceso de actualización del Estado. La metodología de trabajo fue participativa y de acción social, En lo que respecta a la plataforma física, se recopilan instrumentos como las encuestas que, además de evaluar la complacencia, entre los procedimientos de servicio perteneciente al proceso de actualización del Estado incluyendo un lugar destinado a recibir observaciones, considerar y abordar estos argumentos, podrían conllevar mejorías en las prestaciones. Por otra parte, se propone realizar un análisis del progreso registrado en los Centros hasta la actualidad, abarcando las redes multifuncionales y los procedimientos de servicio, con el objetivo de identificar posibles puntos de mejora y extraer lecciones aprendidas.

Podestá (2019), en su investigación informó que el objetivo general fue fortalecer las capacidades de la Jefatura de Gabinete para promover el uso de herramientas de actualización en ámbitos interdepartamentales de la administración nacional. La estrategia empleada en la investigación se caracterizó por ser de enfoque cualitativo. Se determinó que las instancias gubernamentales no evidenciaron un compromiso efectivo para liderar e involucrar a los entes nacionales en medidas de actualización. Aunque se destinaron recursos financieros, humanos y tecnológicos a los entes directivos del sistema de gestión pública, estas mejoras no se manifestaron en un fortalecimiento sustancial de sus capacidades a pesar de contar con autonomía burocrática y normativa,

la Unidad Ejecutora se vio restringida por la carencia de respaldo político proveniente de las autoridades del Proyecto, lo cual obstaculizó el impulso de las propuestas de modernización en los entes de la administración nacional.

También, se abordaron las últimas investigaciones nacionales con respecto al uso de dos variables. Como en la investigación de Torre (2023), se informó que este estudio tuvo como estudio establecer la conexión de la gestión

del recurso humano y su producción laboral en el gobierno local del distrito de Pacasmayo, (2022). El enfoque metodológico del estudio fue de naturaleza básica, con una orientación cuantitativa, correlacional y diseño no experimental. La población que fue objeto de análisis estuvo compuesta por 35 funcionarios públicos, se utilizó la indagación como técnica de recolección de información y el cuestionario como instrumento de investigación. Al finalizar se evidenciaron que un 57.14% de los encuestados reportaron un nivel intermedio en la administración del talento humano, al mismo tiempo que la productividad laboral se situó en un 45.6%, mostrando un rendimiento bajo. Concluyendo que existe una vínculo significativo y fuerte de la administración, el personal y el rendimiento laboral en la Municipio del distrito de Pacasmayo. Evidenciándose con la prueba de correlación, donde se obtuvo un valor de Rho de Spearman con una puntuación de significancia de 0,000, y el coeficiente de correlación fue de 0,760.

En su Tesis Rivas & Tadeo (2015), abordó el análisis de la administración y la calidad destacada en el servicio al usuario en la sede de la SUNARP de Lima. La indagación se realizó con el fin de comprender la percepción sobre la administración de operaciones, que contribuye a perfeccionar la eficiencia organizativa. Partiendo de la atención a los usuarios en las oficinas de la SUNARP de Lima, el enfoque del estudio fue de tipo básico, mediante un enfoque no exploratorio, descriptivo y de correlación de naturaleza transversal. La muestra consistió en 108 participantes, y los hallazgos del estudio indican la presencia de una

conexión importante en medio de la dirección administrativa y la excelente atención al cliente en las mencionadas dependencias laborales. En otras palabras, se observa una conexión favorable y moderada entre la administración ejecutiva y el nivel de excelencia de la atención o asistencia, así como las respectivas dimensiones.

De la Cruz (2022), en su investigación informó que el objeto fue establecer la correlación existente de la nueva gestión pública y calidad del servicio en la casa superior universitaria del año 2021. El enfoque de estudio de la investigación en curso fue considerado de carácter fundamental o básica, de nivel explicativo, de índole asociativa, de configuración no experimental, de alcance transversal concluyendo la correlación directa y significativa de la modernización, la gestión pública y la excelencia del servicio en esta institución superior de estudio durante el período 2021. El índice de asociación de las variables se interpretó en un 0,936, indicando una correlación positiva y sólida. Esto sugiere que con una moderna gestión se obtiene un ascenso en la calidad del servicio que se brinda.

Prieto (2013), en su Tesis, expresa que los descubrimientos son significativos en asociación con la ejecución de los Puntos de Servicio a la Ciudadanía a nivel nacional. Además, propone y contribuye ajustes en el perfeccionamiento para brindar servicio, desde la actualización del Estado. En lo que respecta a la plataforma física, se recopilan instrumentos como las encuestas que, además de evaluar la complacencia, incluyen un lugar destinado a recibir observaciones. Es crucial considerar y abordar estos argumentos, puesto que podrían conllevar mejoras en las prestaciones. además, propone realizar un análisis del progreso registrado en los Centros hasta la actualidad, abarcando las redes multifuncionales y los procedimientos de servicio, con el objetivo de identificar posibles puntos de mejora y extraer lecciones aprendidas. Por lo tanto, sugiere que la optimización de una nueva gestión, optimiza el aumento en la excelente calidad de atención al cliente.

En la investigación de Alvizuri (2022), informó que el objeto mayor de estudio fue determinar la incidencia que existe entre una nueva gestión pública con calidad del servicio. La metodología empleada para dicha en la investigación fue de naturaleza cuantitativa, con enfoque descriptivo diseño no experimental tipo transversal. La población de estudio fue de 50 usuarios externos de un gobierno local en Lima. La compilación de datos se realizó con el manejo de un cuestionario validado por expertos, determinándose la confiabilidad para la primera variable, así en la segunda variable la implementación de la modernización en la gestión arrojó un desempeño deficiente del 52%, con dimensiones específicas también mostrando niveles deficientes: gobierno abierto con un 48%, gobierno electrónico con un 54%, y articulación interinstitucional con un 54%. En cuanto a la variable secundaria, la calidad de servicio presentó un rendimiento bajo del 60%. Al analizar la hipótesis general, indicó una correlación significativa de magnitud moderada por que se obtuvo un valor de 0,667.

Curacachi (2021) en su investigación informó que determinar la incidencia del Control Interno en la Modernización de la Gestión Pública en los gobiernos locales distritales de la Provincia coronel Portillo – 2021. La investigación fue de naturaleza básica, enfoque correlacional, se hizo uso de un diseño no experimental y el instrumento utilizado consistió en un cuestionario, implementado mediante la técnica de encuesta. La muestra comprendió a 59 funcionarios pertenecientes a diferentes gobiernos locales de distritos de la Provincia coronel Portillo. Concluyendo que existe una conexión significativa entre el control interno y la modernización de la gestión pública en los gobiernos locales de la Provincia coronel Portillo - 2021. Se evidenció desde la aplicación de la correlación de Rho de Spearman, que arrojó un valor de 0.681. es decir, los procedimientos de control posibilitan la optimización de recursos, contribuyendo así a una administración más eficiente, mejorando la productividad y favoreciendo de manera más precisa al desarrollo institucional.

En la investigación de Soto (2021), concluye que la modernización de la gestión pública se asocia a las capacidades gerenciales que muestran los trabajadores de la unidad de inspección administrativa de la Municipalidad de San Isidro. La investigación se realizó en el contexto de un diseño de investigación descriptivo correlacional. La muestra poblacional analizada consistió en 110 empleados pertenecientes a la unidad de fiscalización administrativa del gobierno local en mención. Se seleccionó una muestra de 86 inspectores a quienes se les entregó cuestionarios para conocer y obtener sus opiniones, así como sus percepciones respecto a la implementación del proceso de una nueva gestión administrativa. Los formularios contenían 20 preguntas, validadas mediante la evaluación de expertos. Los cálculos se obtuvieron desde el uso del coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0,928 y 0,936. Llegando a la conclusión de 27,9% de los encuestados percibían la modernización de la gestión pública en un nivel de inicio, indicando ciertas áreas para su mejora en el servicio que proporciona a los usuarios. Así mismo se obtuvo resultados de los jefes de línea que direccionan determinadas áreas en un nivel bajo, esta correlación indica una relación directa y moderada entre ambas variables.

Espinoza (2021), el objeto de estudio fue considerar el nivel de actualización de una moderna gestión pública con intervención del rendimiento laboral del conjunto humano que labora en el Gobierno Regional de Pasco. El planteamiento de la investigación fue de carácter descriptivo, no experimental. Contando con una población muestral de 263 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 123 empleados a quienes se les administró el instrumento de recopilación de datos. Obteniendo un resultado del 53.7% de empleados que expresan el nivel de eficacia en un cambio gestión pública, es moderado, mientras que el resto considera que es bajo. Por lo que concluye, que estos hallazgos sugieren que una nueva gestión pública impacta en el rendimiento laboral del personal en el Gobierno Regional de Pasco.

En la investigación de Valdez (2019), fue determinar el impacto de moderna gestión pública en relación al desempeño laboral. La

metodología de investigación fue no experimental, adoptando la modalidad correlacional, el diseño de tipo transversal, con una población muestral que integro 616 servidores del Gobierno Regional Huánuco, entre 83 funcionarios y servidores se tomó como muestra. Utilizó como método para recopilar datos el cuestionario diseñado para medir cada una de las variables. Determinó que los hallazgos del análisis inferencial muestran un coeficiente de 0.591, con una significancia bilateral. Esto confirma la existencia de una conexión significativa entre la innovación de la gestión pública y el rendimiento laboral en el Gobierno Regional de Huánuco.

En el estudio, Cornejo (2023), menciona que el objetivo general fue abordar que la instalación de una moderna gestión pública, con la intención de discernir las investigaciones existentes acerca de este tema y profundizar en el conocimiento acumulado sobre la nueva gestión pública. La metodología empleada en adopta un enfoque cualitativo que se caracteriza por su naturaleza descriptiva. La revisión de tesis y artículos revela que los 8 instrumentos de la nueva gestión pública no son aplicados, aunque los pilares que se plantea en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública se aplican inapropiadamente. Esto se atribuye a la falta de personal capacitado en los gobiernos locales. Además, determina que el estado ha puesto en marcha el sistema administrativo para la mejora de la gestión pública y ha establecido principios y fundamentos para promover la actualización en este campo.

A continuación, se describe las diversas teorías generales de esta investigación. La Teoría de la innovación por Vignolo (2002) indica que la Nueva Gestión Pública, en el comienzo del tercer milenio muestra la velocidad del cambio ambiental al que los sistemas deben adaptarse y, sobre todo, este medio ya no es local, sino global. Este cambio ya no es un cambio, sino una verdadera mutación, un cambio de tal profundidad y amplitud que cambia dramáticamente no sólo la lógica de producción y comercio en todo el mundo (Maguiña, 2019 ). Maguiña Polanco (2019). Según Robbins & Judge (2013), “La teoría de la psicología

organizacional influyendo en el análisis del comportamiento organizacional al considerar a las personas como parte fundamental de la producción y las condiciones laborales que determinan el alto desempeño” (p. 228), determina también la capacidad de controlar la función y la motivación como parte del desarrollo de habilidades y la conecta con el funcionamiento de la psicología humana, captando y estableciendo autoridad dentro de la organización. Para Chiavenato (2009), el trabajo de Maslow y Herzberg fue una influencia importante en la realización de esta teoría. Porque “las organizaciones intelectuales tienen programas de desarrollo humano, y así el aporte real del trabajador radica en su identificación con el trabajador” (p.116).

Teoría de la cultura organizacional Schein (1990), confirmar la existencia de unos elementos comunes tales como: creencias, valores, normas y actitudes permiten a los gremios y a los gobiernos locales formulan políticas, planes y programas de desarrollo.

En la teoría de la burocracia, según Reymundo (2018), sostiene que los aportes de Weber son: Construir tres formas de gobierno en términos de las funciones administrativas de los funcionarios responsables. Según esto, la autoridad legítima significa obediencia ciega a las órdenes de los superiores. Existe la autoridad carismática, en la que no se cuestiona la lealtad de los subordinados a la jerarquía, y el tercer y último tipo representa la autoridad legal o racional, desde la organización estructural existente. (p. 289). Respecto a la descripción de esta teoría, se da a entender que en la realidad de la burocracia peruana los trabajadores sólo eran considerados como elementos a empoderar para complementar las actividades de desarrollo de la organización. Por lo tanto, la reingeniería condujo a una contra transformación teniendo en mente el producto y no el trabajador.

En este estudio, para complementar la teoría sustantiva, se tomaron en cuenta las definiciones IDEA Internacional, (2008). La Nueva Gestión Pública (NGP), busca atender las demandas de la población mediante una administración gubernamental eficiente y efectiva. Los líderes

gubernamentales seleccionados tienen la responsabilidad de abordar la ambigüedad, la incertidumbre y los conflictos relacionados con las políticas públicas. Respecto a las variables de estudio, el término Modernizar se define como realizar mejoras en lo que el estado desarrolla, en el aspecto administrativo y de gestiones, permitirá la reducción de los trámites burocráticos e incrementará la capacidad que tiene en su manejo (Andía, 2009). La Gestión pública consiste en la suma de procesos y elementos dirigidos a conseguir el desempeño en una organización que se especializa en el servicio de la comunidad en general (Real Academia Española, 2014). Por otro lado, tenemos que la Modernización del Estado es un proceso ininterrumpido canalizado en conseguir una gestión pública más eficiente y en especial que sea eficaz, eficiente focalizado en la consecución de los resultados precisos que modifiquen de forma positiva los intereses de la sociedad (Guerrero, 2001).

Sin embargo, la Modernización administrativa se interpreta como el esfuerzo dirigido a modificar el modelo de administración de las organizaciones relacionado con su tiempo y con los intereses de los usuarios; se busca la minimización de los procedimientos, ser eficiente y eficaz en las funciones de cada área administrativa de la organización (Sancho, 2016). También establece que la moderna gestión en instituciones públicas es la etapa constante para asumir decisiones y actividades públicas que las ejercen determinados funcionarios y tiene como propósito el cumplimiento de su desempeño con objetivos que se establecen en las políticas desde la planificación gubernamental, así como también las normas actualizadas, para facilitarlas garantías del mecanismo del Estado y el cumplimiento oportuno y eficiente de los servicios públicos (Presidencia de Consejo de Ministros, 2013). Así la modernización de la gestión pública es refiere a aquella que se dirige hacia los resultados que los funcionarios públicos que se comprometen en comprender los requerimientos de la población con el propósito de cambiar los recursos en productos y prestaciones que tengan como producto la satisfacción esperada por las personas al menor costo que sea posible, y

asegurando la garantía de sus derechos (Crosby, 2011).

Se considera que la nueva gestión pública como un estilo de administración, tiene por finalidad conseguir resultados eficientes por la calidad de servicio que se les brinda a los ciudadanos, pero teniendo como proyección un gobierno moderno inclinado hacia los ciudadanos, cumpliendo inclusividad, eficiencia, apertura y descentralización según (Berrocal, 2018). Por consiguiente, la nueva y moderna gestión pública esencialmente punto de partida para un desarrollo sosteniblemente en el país, necesitándose de la decisión política de aquellos poderes del estado para proceder de forma acordada, sistematizada y ajustada al marco legal para la integración de los gobiernos locales regionales aprovechando experiencias y logros obtenidos (Valeriano, 2012). Finalmente, la Modernización de la gestión pública se logra entender como aquel proceso de cambio permanente con el objetivo de realizar mejoras en las actividades que realizan las instituciones públicas, de tal forma que generen valor público (Subirats et al.,2008). (2008)

Según Crosby (2011), la Modernización de la gestión pública comprende teorías que fueron agrupadas por aspectos similares, estas teorías se presentan en tres grupos: Teorías con énfasis en la economía por que influye en la necesidad de lograr optimizar de forma eficiente los recursos que están disponibles cada vez que se realizan cambios internos o por la influencia de factores externos en que los países del mundo entero están de cierta forma vulnerables, teniendo como el producto de estos cambios el probable incremento de los intereses, que va a depender de la clase de competitividad que pueda brindar la administración de cada país con relación al otro; pero, si no están prevenidos para asumirlo, estas administraciones públicas estarán bajo la amenaza permanente de obtener déficit en sus presupuestos a nivel local o nacional (Crosby, 2011).

En la investigación de Jalón (2021), cuyo propósito fue elucidar tres patrones notables en la eficiencia laboral en España: (a) su crecimiento comparativamente inferior, (b) su magnitud relativa más reducida en

comparación con otras economías, y (c) su naturaleza contra cíclica. La metodología del estudio fue descriptiva – bibliográfica. Los métodos de indagación, así como la metodología aplicada en esta investigación fueron la observación y la revisión de fuentes de información secundaria. Se concluyó que la productividad laboral en España experimenta una evolución desfavorable, debido a la especialización del país en un sector de servicios con un rendimiento modesto, afectando negativamente a la evolución de la productividad global, descartando la razón que la única causa de este deterioro sea la reducción del peso de la industria a partir del proceso de reconversión industrial de los años ochenta.

Las teorías con énfasis en la ideología, influyen en los temas que están focalizados evidentemente en los ciudadanos, que también son usuarios de los diversos servicios ofrecidos por la administración pública, estos ciudadanos poseen la capacidad de elegir por iniciativa propia la clase de organización que provee del servicio, que va a ser la que les ofrezca un mejor beneficio a sus diversos requerimientos; la administración pública debe tener la capacidad de distinguir las demandas que tienen los ciudadanos de las actividades que son más políticas, y de esa forma tener la capacidad de delegar funciones para una actividad que tenga independencia de la otra; también, deben tener la capacidad de comparar cómo funciona la administración privada y la pública, además de los objetivos que se han trazado en ambos sectores; explican que tomando en cuenta todo esto se podrá brindar excelencia en la calidad del servicio, teniendo incluso la capacidad de competir con el sector privado (Crosby, 2011). Las teorías con énfasis en la tecnología, influyen en la necesidad de poseerla capacidad de lograr administrar los equipos tecnológicos que tengan la capacidad de lograr hacer mejoras en la gestión pública, agilizando los procesos que suelen generar demoras o colas en la atención del servicio o entrega de los productos; también se cumple con respecto a los procesos que respondan al pedido implícito o al requerimiento explícito de ofrecer una eficiente atención todos aquellos ciudadanos que son usuarios en una determinada comunidad (Crosby, 2011).

Para el presente estudio se tomaron las dimensiones más importantes con respecto a la moderna gestión pública, según Dill'erva (2021), estas dimensiones son: La primera dimensión: Estado abierto, porque tiene la capacidad de dar respuesta a sus demandas y requerimientos, desde la rendición de cuentas de manera transparente ,permite tender canales de comunicación clara y efectiva con la participación activa de la sociedad y Estado, para que los ciudadanos puedan conseguir con facilidad información con relevancia y que se pueda comprender, coordinar en todas las entidades públicas, permitiendo una posterior investigación por la gestión como servidores públicos, siendo parte de los procesos donde se deciden los temas que le competen a los ciudadanos. La segunda dimensión: seguimiento de la digitalización, es aquella que utiliza de forma estratégica, la tecnologías y la información de la gestión pública para generar valor público; este mecanismo integrado por agentes del sector público, pobladores y otros involucrados, implementan los adelantos y actividades de anteproyecto, generando servicios de tipo digital, garantizando los derechos del ciudadano e individuos que son parte del marco de los procesos digitales; a su vez estimula al estado abierto; teniendo en cuenta que en el mundo se ha podido avanzar bastante en este aspecto, a pesar de haber vivido una emergencia sanitaria por la COVID-19 (Dill'erva, 2021). La tercera dimensión: mejora de la articulación interinstitucional, en la gestión pública es muy extensa y complicada, se organiza en toda la nación con presenciade las entidades del Estado; la labor de la gestión pública debe ser de forma cooperativa para conseguir las metas trazadas y ofrecer el enmienda a los conflictos que pueda ocurrir a la población, a lo largo del territorio de la nación, se espera que esta dimensión esté presente en las instituciones del Estado, para fortalecer los sistemas de coordinación con los otros organismos del Estado e instituciones nacionales, regionales, locales y similares.

Chase, (1995); Indican que la variable Productividad laboral, se define como el vínculo que existe entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos, es decir cuando se utiliza el mínimo de tiempo al momento de lograr un resultado requerido, por lo tanto, la gestión va a ser de

mayor productividad. Menciona la productividad laboral es incrementar el rendimiento de aquello que ya se conoce, con respecto a una persona o de un determinado grupo. Por otro lado, la productividad laboral incrementa el rendimiento de lo que hacemos, pero no aplicamos los diversos conocimientos que poseemos (Drucker, 1999). Otra definición de la productividad laboral es aquella que hace relevancia a la suma del valor de mercado que se logre reunir, relacionado a una porción específica de esfuerzo (Neufeld & Fang, 2005). También, se establece que la productividad laboral es el cálculo entre la producción lograda y la suma del trabajo realizado durante un proceso en un tiempo determinado; pudiéndose medir a través del vínculo entre las porciones producidas y el número de trabajadores que participan durante el proceso, este análisis se debe hacer con el propósito de que se pueda obtener el desempeño y eficiencia de los trabajadores, (Ramirez & Nembhard, 2004). Por consiguiente, la productividad laboral es la realización de actividades de los empleados relacionadas a los requerimientos de su ambiente laboral, a través del cual justifica sus competencias en el ejercicio de sus labores, de acuerdo a los objetivos organizacionales (Tangen, 2005).

Finalmente, la productividad laboral es un grupo de actitudes alineadas a la efectividad, y vinculada a criterios interrelacionados que permiten medir las competencias de una gestión, con el propósito de que se facilite la adecuación, conservación y mejoramiento (Gutiérrez, 2005). Existen diversas teorías sobre la Productividad laboral, pero las más adecuadas para realizar esta investigación se organizaron en tres grupos: la teoría de la productividad del personal, que se refieren no solamente al procedimiento, propiedades, perspectiva, entre otras vertientes, que tienen que ver con gerentes, empleados y dirigentes, sino a los trabajadores en general de una organización, se enfoca es la suma de éstos y

su función unificada y motivada que puede conducir hacia el logro de resultados positivos; pero, no se busca etiquetarlos con una simple categoría por más esencial que sea o por más geniales y competentes que aparenten ser sus integrantes (Prokopenko, 1989). Las teorías de la productividad en la organización, tienen presente tres puntos de vista que tienen una relación directa, pero en el concepto estos son diferentes: (a) Producción, es el resultado del número de productos que se han procesado, en un determinado tiempo, con un alcance, dependiendo del número de trabajadores usados, la fuerza del trabajo, y la duración del turno; (b) Productividad del trabajo, se refiere a que tan efectiva es la acción racional del trabajador, en el entorno de la producción de los materiales; (c) Intensidad del trabajo, es el nivel en que se gastan las fuerzas físicas e intelectuales durante el proceso laboral, en otras palabras es el nivel de tensión (Prokopenko;1989). Las teorías de la productividad a nivel nacional, se refieren al nivel final de la escala productiva, lo integra el estado que tiene acumulada todas sus riquezas, razón por el cual cuando se menciona productividad al grado de nación, se debe reflexionar y tomar en cuenta el crecimiento de la economía del estado, como también las características fundamentales del mencionado (Prokopenko,1989).

De acuerdo con el estudio de Robbins & Judje (2013), las dimensiones que se tomaron en cuenta para la presente investigación, son: Eficacia, que es el resultado de lo que se realiza, sea este un bien o servicio; además de lograr la efectividad del bien o servicio ofrecido, se considera tanto la cantidad como la excelencia, para que se consiga satisfacer al usuario. La eficiencia, Eficiencia, es el vínculo de los medios o ejecución de tareas, con la porción de los elementos empleados, la serie de elementos programados y el grado en el que se benefician de los recursos usados, para hacerlos productos.

Por otro lado, (Aching, 2022), manifiesta una variable reflejada en el presente estudio, que, por estos tiempos, se ha observado una creciente eficiente, eficaz con respecto a la perspectiva de los avances

tecnológicos, las demandas ciudadanas en constante evolución y la globalización de la economía han generado un entorno que requiere una gestión nueva más ágil, transparente y eficaz. (p. 29). Ante este panorama, diversos países han reconocido la importancia de modernizar sus sistemas de gestión pública como un medio para optimizar la productividad laboral de los funcionarios y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. Este cambio en la perspectiva hacia la modernización de la gestión pública se ha evidenciado en la incorporación de tecnologías innovadoras, la implementación de prácticas de gobierno electrónico, y la revisión de los procesos administrativos. Además, la presión por lograr resultados más eficientes y transparentes ha llevado a la revisión y actualización de marcos legales y normativos que rigen la administración pública en muchos países (Aching, 2022). En este contexto, es crucial considerar que los antecedentes estudiados para contar con una nueva gestión pública reflejan un avance constante en la necesidad de adoptar un entorno en constante cambio. La tendencia hacia la modernización se ha consolidado a medida que se reconoce la importancia de aprovechar las oportunidades que brindan tanto la tecnología como las nuevas prácticas de gestión. Además de la búsqueda de una mayor productividad laboral, estos esfuerzos de modernización también buscan mejorar la transparencia, eficiencia y rendición de cuentas en la nueva gestión pública, la integración de tecnologías innovadoras se presenta como un catalizador clave para optimizar los procesos internos y agilizar las operaciones gubernamentales. La implementación de recursos informáticos actualizados, de nueva generación y otras herramientas de colaboración digital se establece como una estrategia efectiva para potenciar la toma de decisiones eficientes, eficaces para la prestación de servicios a la población en general. Asimismo, el enfoque hacia una gestión gubernamental centrada en resultados impulsa la implementación de indicadores de desempeño claros y medibles. La medición constante y la evaluación de los resultados permiten ajustar estrategias, identificar áreas de mejora garantizando que los recursos que se hacen entrega de manera óptima, oportuna permite alcanzar los

objetivos gubernamentales y así satisfacer las necesidades de la población de manera más efectiva.

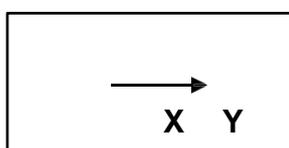
En conclusión, la nueva y moderna gestión pública no solo persigue contar con indicadores que permitan lograr oportunamente metas, objetivos trazados para obtener una mayor producción laboral, sino que también aborda la necesidad de una administración pública más eficiente, transparente y orientada al servicio público, utilizando herramientas y enfoques contemporáneos para enfrentar los desafíos del siglo XXI.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio de investigación, permitió generar un conocimiento y/o teoría acerca de la correlación de la nueva gestión pública en cuanto a la productividad laboral, además se constituye como un soporte para las futuras investigaciones según (Hernández et al., 2014). Esta investigación surge dentro de un marco teórico y se mantiene en ese ámbito, ampliando el conocimiento científico sin someterlo a ninguna prueba o aplicación práctica, empleando un diseño, experimental de tipo transversal, con un enfoque correlacional-causal; el nivel de esta investigación es tanto explicativo como predictivo. Según Hernández et al (2014), la investigación es no experimental dado que las variables no son deliberadamente alteradas con base en la observación del fenómeno en su entorno natural para su posterior análisis, se trata de un enfoque transversal, ya que se lleva a cabo en un intervalo de tiempo específico; además, se clasifica como causal-correlacional al buscar establecer la relación entre causa y efecto, es decir da a conocer si las variables influyen entre sí, es esencial destacar que este método proporciona una visión más profunda de las interrelaciones, en las dinámicas subyacentes que podrían influir en los resultados observados. Desde este enfoque permite identificar posibles factores contribuyentes que podrían haber sido pasados por alto en otros métodos de análisis. En resumen, su naturaleza transversal y causal-correlacional brinda una perspectiva integral que puede enriquecer la comprensión de las complejas conexiones entre las dos variables estudiadas.

El diseño del presente estudio de investigación se manifiesta esquemáticamente de la manera siguiente:



**Afirmando que:**

X = Variable independiente (Modernización de la Gestión Pública)

Y = Variable dependiente (Productividad laboral)

→ = Relación Causal entre las variables

**3.1. Variables y operacionalización**

En la presente trabajo se efectuó indagaciones en diferentes fuentes, primarios como son: obras, diccionarios, textos de diversos autores especializados y se escogió una definición con el fin de identificar mejor aquellas características de cada una de las variables; además, se define cómo se lograron medir las variables, en cuanto a sus dimensiones e indicadores, los ítems que les corresponde, las escalas de medida que se usaron en ambos instrumentos y los niveles que se utilizaron para poder realizar la presentación de aquellas características más resaltantes de los conclusiones alcanzadas. A continuación, se presenta la definición conceptual, así como operacional para cada una de las variables en estudio.

**Variable 1: Modernización de la gestión pública****• Definición conceptual.**

La modernización de la gestión pública, se logra entender como el proceso de cambio permanente que tiene como su objetivo principal el de realizar diversas mejoras en las actividades que se realizan, de tal forma que estas entidades generen valor público (Subirats et al., 2008). De esta forma la gestión pública en su modernización puede ser considerada como una continua etapa de cambio cuyo propósito fundamental es implementar mejoras continuas en las operaciones, con el fin de que dichas entidades contribuyan de manera más efectiva a la generación de valor público. Este enfoque busca optimizar la productividad, la claridad y la efectividad de las actividades gubernamentales, promoviendo así un servicio público más ágil y

orientado a las necesidades de la sociedad

- **Definición operacional.**

Hace referencia a la valoración de la nueva gestión pública de la Unidad de Gestión Educativa Local, provincia de Huamanga, región Ayacucho, durante el segundo semestre del año 2023, mediante un formulario que consta de 20 ítems distribuidos en tres dimensiones y veinte indicadores, utilizando una escala ordinal de tipo Likert compuesta por cinco opciones, las cuales se interpretan mediante de cinco niveles

#### **Variable 2: Productividad laboral**

- **Definición conceptual.**

Como término, la productividad laboral se refiere a una actividad que consiste en incrementar el rendimiento de todo aquello que ya se conoce, esto es con respecto de una persona o de un determinado grupo; posiblemente conocemos más de lo que normalmente hacemos, pero no aplicamos los conocimientos que poseemos (Drucker et al., 1999.(1999)

En conclusión, la productividad laboral se concentra en incrementar la eficiencia de las tareas vinculadas con el rendimiento conocido, ya sea a nivel individual o grupal. En muchos casos, es probable que poseamos un conocimiento más extenso de lo que normalmente aplicamos en nuestra rutina diaria. Sin embargo, a menudo no aprovechamos plenamente esos conocimientos

- **Definición operacional.**

Se trata de la evaluación de la eficiencia ocupacional de los empleados de la UGEL-Huamanga, región Ayacucho, durante la segunda mitad

del año 2023. Este análisis se lleva a cabo aplicando un cuestionario compuesto por 20 ítems divididos en dos dimensiones y veinte indicadores. Se empleó la escala Likert con cinco opciones, las cuales se interpretan en cinco niveles distintos.

- **Operacionalización de Variables**

En relación con las dos variables bajo investigación, la operacionalización implica el desglose de sus dimensiones y de los indicadores asociados. Se considera la cantidad de ítems utilizados en el instrumento para cada indicador, así como la escala de medición y los valores empleados en ambos instrumentos. Esto incluye los niveles y rangos empleados para simplificar la comprensión de los resultados de las variables desarrolladas en el presente trabajo.

Cada una de las variables analizadas en esta investigación emerge o se encuentra implícita en el título de la investigación. Se ha considerado como una característica que, al ser evaluada en diversos individuos, puede adquirir valores distintos. Las dimensiones se han identificado como el aspecto fundamental de la variable que se debe medir y que facilita el establecimiento de indicadores. Estas dimensiones se respaldan con el marco teórico planteados en la presente investigación, surgido del análisis y desglose de cada variable. Los indicadores se han tenido en cuenta como signos, señales o unidades que permiten examinar y cuantificar las variables, demostrando cómo medir los factores o características presentes en cada dimensión de las variables. Además, se logra utilizar escalas de medida para que las características que se consideraban que eran observables y que se expresaban de forma textual, se logren expresar a través de valores, en este caso atribuyéndoles números, teniendo en cuenta que este proceso de operacionalización sea idóneo y objetivo.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1 Población

El grupo poblacional se halló asociado por 184 trabajadores de la UGEL-Huamanga, región Ayacucho, durante el segundo semestre del año 2023. De acuerdo a Hernández et al. (2014) hace referencia al grupo completo de elementos que se busca investigar o analizar. Por otro lado, la población se alude al total de elementos que se pretende investigar o analizar puede ser respaldada mediante una argumentación que destaque la importancia del concepto de población en el ámbito de la investigación y el análisis (p.123).

*Tabla 1.*

*Determinación de la población de acuerdo al área de los colaboradores*

Área de trabajo	Masculin o	Femeni no	Total
Área de gestión administrativa	42	35	77
Área de gestión pedagógica	21	32	53
Área de gestión institucional	25	29	54
Total	120	60	184

#### 3.3.2 Muestra

Se aplicó una unidad muestral de 125 colaboradores de la institución pública en mención; aplicando la fórmula que calcula la dimensión de la muestra. Según, Hernández et al. (2014), requiriendo representarlo en cantidad suficiente de la población sin que esta sea demasiado pequeña, se utiliza para sacar las conclusiones más acertadas de esa población. La razón detrás de esta necesidad de representatividad radica en la variabilidad que puede existir dentro de una población. Si la muestra es

demasiado pequeña, existe el riesgo de que no se capturen adecuadamente todas las características y matices presentes en la población completa. Por lo tanto, al aumentar la cantidad de elementos en la muestra, se busca abordar esta variabilidad y obtener resultados más confiables y generalizables.

*Tabla 2.*

*Determinación de la muestra de acuerdo al área de los colaboradores*

Área de trabajo	Masculino	Femenino	Total
Área de gestión administrativa	21	23	44
Área de gestión pedagógica	21	20	41
Área de gestión institucional	20	20	40
Total	62	63	125

Nota: Elaboración propia

### **3.3.3 Muestreo**

Se trabajó de manera aleatorio simple sin reemplazo, donde se eligió al azar determinadas personas de la población objetivo para representar sólo una vez a todos los colaboradores; Según, Hernández et al. (2014) que afirma que muestreo aleatorio simple porque se trata de un método de muestreo probabilístico que atribuye a cada componente de la población deseada, así

como a cada instancia de un tamaño designado tiene una igual probabilidad de ser seleccionada. En conjunto, estos argumentos respaldan la elección del muestreo aleatorio simple como un método robusto y confiable, que garantiza la equidad en la selección y aporta a la autenticidad y aplicabilidad general de los resultados alcanzados de la toma de muestra.

### **3.4 . Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En cuanto al método utilizado para recopilar la información en el presente estudio, se empleó la encuesta; que es la técnica más adecuada en estudios descriptivos, porque según Hernández et al. (2014) implica la descripción de la situación en la que se encuentra una población en el momento en que se lleva a cabo la encuesta. Los medios empleados para recolectar información a nivel práctico consistieron en un cuestionario diseñado para cada variable, que incluía opciones de respuesta dentro del sistema tipo Likert, porque Hernández et al. (2014) señala que este estudio abarca una serie de medidas para estructurar datos con resolución jerárquica, los cuales están implicados en la confirmación o refutación de las suposiciones planteadas ligadas a las variables de interés. Los datos recabados desempeñan una función crucial en la obtención de los propósitos de la investigación científica. Para obtener datos de la primera variable, se empleó el cuestionario 1, diseñado para valorar el grado de la innovación con respecto a la gestión pública. En cuanto a la segunda variable, se utilizó el cuestionario 2, que evaluó el nivel de productividad laboral en muestras encuestadas.

La recopilación de datos implica la implementación de ambos instrumentos en los individuos pertenecientes a la institución pública mencionada previamente. Este proceso se llevó a cabo durante el tercer y cuarto bimestre del año 2023, con una duración de 15 minutos para cada uno de los dos instrumentos, distribuidos en tres grupos distintos. La validación de estos

instrumentos se realizó a partir de la evaluación crítica de cinco expertos, y también se sometieron a pruebas de confiabilidad.

*Tabla 3.*

*Validación de juicio de expertos*

Validadores	Cuestionarios	Gestión Directiva	Calidad de servicio educativo
FELIX VALER TORRES		Aplicable	Aplicable
ABILIO CARDDENAS ROBLES		Aplicable	Aplicable
KAREN TATIANA OLARTE DAVALOS		Aplicable	Aplicable
CONSTANTINA VILA PALOMINO		Aplicable	Aplicable
VASQUEZ CALDERON ROQUE		Aplicable	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Según (2016), La confiabilidad se emplea para evaluar la consistencia de un fenómeno mediante el mismo instrumento en diversos contextos. En el estudio en cuestión, se optó por administrar dos cuestionarios con el claro propósito de obtener datos significativos y fiables. La elección de utilizar el mismo instrumento en diferentes contextos sugiere una intención deliberada de medir la confiabilidad del fenómeno estudiado. Al recopilar información a través de estos cuestionarios, se busca no solo obtener datos puntuales sino también asegurar que estos datos sean consistentes y confiables, permitiendo así generalizaciones más sólidas y conclusiones respaldadas.

Tabla 4.

Confiabilidad del instrumento

Variable	Estadística de confiabilidad	Valor	Nivel de confiabilidad
Modernización de la Gestión Pública	Alfa de Cronbach	0.96	Excelente confiabilidad
Productividad laboral	Alfa de Cronbach	0.94	Excelente confiabilidad

Nota: Elaboración propia

### 3.5 Procedimientos

Se realizaron dos cuestionarios, que fueron utilizados para acopiar los datos obtenidos de la evaluación de la variable modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la UGEL – Huamanga el segundo semestre del año 2023. Se tramitó una carta a esta institución pública, con el propósito de solicitar el permiso correspondiente para el uso de los datos de la Institución pública y que permitieron aplicar una encuesta a servidores y usuarios de la institución. Se consiguió la aprobación de ambos instrumentos a través de la opinión de expertos designados por la investigadora a quienes se les solicitó la evaluación y las respectivas observaciones de los cuestionarios desarrollados. Con autorización de la máxima autoridad institución pública, a evaluar facilité a los colaboradores el formulario de manera presencial logrando obtener los datos en el lapso de cinco días, el mismo que me permitió elaborar un piloto de la investigación usando el sistema IBM SPSS versión 28, determinando un nivel de confiabilidad aceptable, demostrando que existe alta coherencia entre las preguntas realizadas en el estudio.

### 3.6. Método de análisis de datos

La información recabada, ingreso a un análisis y posterior evaluación mediante el software estadístico IBM SPSS versión 28 y la prueba de Alfa de Cronbach que permitió medir la consistencia del instrumento, calculando su valor de confiabilidad; también se realizó el análisis descriptivo, incluyendo las tablas de frecuencias y adicional a ello los gráficos para poder presentar los datos en una forma más organizada; y por último, se realizó el análisis inferencial por medio de la regresión logística ordinal, que además permitió cuantificar la intensidad de la influencia entre las dos variables en el análisis de correlación- causal del presente estudio; en resumen, del proceso estadístico de los datos recolectados permitió garantizar los resultados, conclusiones y recomendaciones obtenidos para conocimiento de las autoridades de la institución pública en estudio, permitirá realizar una adecuada toma de decisiones.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el curso de esta investigación, no se empleó ni divulgó información relacionada con las personas que fueron sujetas del estudio sin contar con su consentimiento. Además, no se reveló la identidad individual de ninguno de los participantes. Los instrumentos utilizados no abordaron cuestiones que comprometieran la dignidad de los participantes ni violaran el respeto hacia ellos en el curso de la investigación. En ningún momento se llevaron a cabo actividades de carácter privado con los individuos objeto de estudio en este proceso investigativo. Se proporcionó información detallada a cada estudiante investigado acerca de la metodología y el procedimiento de cumplimentación de los instrumentos, los cuales se mantuvieron anónimos. Las personas participantes decidieron contribuir de manera voluntaria, ya que tuvieron la opción de elegir si participaban o no en este estudio.

Adicionalmente, se han observado los derechos de las ideas originales de cada autor, ya sea citándolas textualmente o a través de parafraseo, y se han referenciado de manera apropiada a los autores. Asimismo, se ha logrado incorporar en las citas de cada autor la modalidad de difusión

que utilizaron para publicar sus ideas, que pueden abarcar diversos formatos como video, libro, periódico, revista, artículo, conferencia, entre otros. Se gestionó de manera escrita la petición de autorización a las instituciones correspondientes de la entidad donde se realizó la investigación. Se buscó la autorización individual de cada estudiante, quienes fueron entrevistados para explicarles el alcance de su involucramiento y cooperación en el progreso de la investigación. Todos manifestaron su aceptación y disposición. Se realizaron las coordinaciones necesarias para establecer las fechas y horarios de aplicación de los dos instrumentos. El objetivo primordial de este estudio es buscar ventajas sin ocasionar daño a ninguna persona, incluyendo a los estudiantes en esta situación. Además, se utilizó la herramienta antiplagio Turnitin para analizar la semejanza en el contenido, asegurando así la integridad académica y la originalidad en la investigación.

## VI. RESULTADOS

Los hallazgos analizados y procesados en este proyecto se explican mediante el análisis descriptivo y el análisis inferencial. Además, es esencial considerar la contextualización ampliada del estudio, resaltando su relevancia en el contexto actual y su contribución a la comprensión de un fenómeno específico. La adopción de una perspectiva multidisciplinaria en el análisis permite obtener una comprensión más completa, considerando diversas disciplinas y enfoques. La validación de los resultados, ya sea a través de comparaciones con estudios similares o métodos de corroboración, respalda la fiabilidad de los hallazgos. Además, es crucial explorar las consecuencias prácticas y teóricas de los hallazgos, destacando su influencia en la toma de decisiones o su contribución al avance teórico en el campo de estudio. Al mismo tiempo, se debe tener en cuenta y señalar las limitaciones del estudio para proporcionar una visión equilibrada de la investigación, reconociendo cualquier factor que pueda haber afectado la validez o generalización de los indicadores evaluados.

### 4.1 . Análisis descriptivo

#### 4.1.1 Variable Modernización de la gestión pública

Tabla 5.

*Distribución de frecuencias de la variable Modernización de la gestión pública*

Variable	N	Porcentaje	
Modernización de la gestión pública	Regular	20	16,0%
	Alto	40	32,0%
	Muy alto	65	52,0%

Total	125	100,0%
-------	-----	--------

---

Nota: Elaboración propia

Estos resultados proporcionados en esta tabla ofrecen una visión detallada del análisis descriptivo aplicado a la primera variable Modernización de la gestión pública en una UGEL - Huamanga, en estos hallazgos, se destaca que el 52% de los participantes perciben que la entidad ha alcanzado un nivel muy elevado la nueva gestión pública. El 32% del total de encuestados indica que la entidad ha logrado un nivel alto de modernización, mientras que el 16% sostiene que la modernización de la gestión de esta entidad se halla dentro del estado medio. Estos datos sugieren de manera concluyente que existe una percepción generalizada de que la modernización de la gestión en esta entidad estatal es eficiente y efectiva. Es relevante considerar estos resultados como indicadores sólidos que respaldan la eficacia de las iniciativas de modernización implementadas en la UGEL- Huamanga. Estos datos brindan una perspectiva más completa y respaldan la idea de que la modernización de la gestión ha sido bien recibida y percibida positivamente por los participantes.

#### 4.1.2. Dimensiones de la variable Modernización de la gestión pública

Tabla 6.

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la Modernización de la gestión pública*

Dimensiones		N	Porcentaje
Estado abierto	Regular	26	20,8%
	Alto	62	49,6%
	Muy alto	37	29,6%
Total		125	100,0%
Seguimiento de la digitalización	Bajo	2	1,6%
	Regular	26	20,8%
	Alto	57	45,6%
	Muy alto	40	32,0%
Total		125	100,0%
Mejora de la articulación interinstitucional	Bajo	4	3,2%
	Regular	26	20,8%
	Alto	49	39,2%
	Muy alto	46	36,8%

Total	125	100,0%
-------	-----	--------

Nota: Elaboración propia

Además de los datos proporcionados, es relevante destacar algunos argumentos adicionales que respaldan la valoración de las dimensiones de la variable modernización de la gestión pública. La dimensión Estado abierto, el hecho de que el 29,6% de los participantes perciba un nivel muy alto sugiere una predisposición significativa hacia la transparencia y la accesibilidad en la gestión pública. Este hallazgo puede interpretarse como un indicador de una cultura organizacional abierta y receptiva a la intervención de los ciudadanos. De acuerdo a la dimensión Seguimiento de la digitalización, la alta proporción (32%) que considera el nivel como muy alto indica un fuerte compromiso con la adaptación a las tecnologías digitales. Este dato respalda la idea de que la entidad se encuentra en la vanguardia de la transformación digital, lo cual puede traducirse en eficiencia operativa y mejores servicios para los ciudadanos. Por último, en la dimensión Mejora de la articulación interinstitucional, el porcentaje significativo (36,8%) que percibe un nivel muy alto sugiere que la entidad está logrando una colaboración efectiva entre diferentes instituciones. Este aspecto es crucial para optimizar la coordinación de esfuerzos y recursos, promoviendo sinergias que beneficien tanto a la entidad como a la comunidad en general.

Estos argumentos adicionales refuerzan la idea de que la entidad pública en estudio está avanzando de manera positiva en su proceso de modernización, destacando aspectos clave que contribuyen a una gestión pública más eficiente, transparente y colaborativa.

#### **4.1.3. Variable Productividad laboral**

Tabla 7

*Distribución de frecuencias de la variable Productividad laboral*

Variable		N	Porcentaje
Productividad laboral	Regular	18	14,4%
	Alto	59	47,2%
	Muy alto	48	38,4%
Total		125	100%

Nota: Elaboración propia

De acuerdo a esta tabla 7, en el análisis descriptivo que corresponde a la segunda variable, productividad laboral, el 38,4% considera como un nivel muy alto, el 47,2% indica que esta variable tiene un nivel alto y mientras que solo el 14,4% lo percibe como un nivel regular. Por lo tanto, se alcanza a deducir la existencia de una percepción de que es muy productivo el trabajo que realizan los profesionales en esta entidad pública.

## **4.2. Análisis inferencial**

En el plano estadístico inferencial de los datos, se llevaron a cabo análisis de idoneidad y de diversidad para ampliar la comprensión del nivel de influencia de la modernización de la gestión pública y tener en cuenta la eficiencia y rendimiento laboral. Además, se incorporaron argumentos adicionales para enriquecer la evaluación, tales como análisis de tendencias, comparativas con estudios previos y consideraciones sobre posibles variables intervinientes que podrían afectar los resultados.

### **4.2.1. Bondad de ajuste**

Se empleó la evaluación de la congruencia del ajuste para analizar si la influencia de la modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la UGEL de Huamanga, Ayacucho, durante el año 2023, presenta un patrón de distribución específico. Además, se exploraron argumentos adicionales para evaluar si hay una asociación significativa entre ambas variables, proporcionando así una perspectiva más completa y detallada del análisis realizado.

*Tabla 8*

*Prueba de bondad de ajuste de las variables*

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	7,105	2	0,029
Desvianza	6,363	2	0,042

Nota: Elaboración propia

Según la evaluación estadística realizada mediante este enfoque, en cuanto a la verificación de la idoneidad de ajuste para la variable Mejora de la Administración Pública, se evidencia que el nivel de significancia es inferior al 0,05 en todas las instancias. Esto señala que el manejo de la información se ejecutó a través de un análisis no paramétrico. Este procedimiento se realizó con el propósito de comprender la relación que posteriormente se examinará en el análisis de la hipótesis planteada en esta investigación. Además, se destaca que los resultados obtenidos respaldan la idoneidad del método utilizado y fortalecen la validez de los hallazgos presentados.

#### **4.2.2. Prueba de variabilidad**

Se realizó la evaluación con el objetivo de establecer si las disparidades observadas entre las medias de los conjuntos presentan relevancia estadística o si son meramente resultado de la variabilidad aleatoria inherente a los datos. Además, se examinaron detalladamente los resultados en busca de patrones significativos que respalden o refuten la hipótesis en cuestión.

*Tabla 9*

*Prueba de variabilidad de la Modernización de la gestión pública y Productividad laboral*

	Cox y Snell	0,347
Modernización de la gestión pública	Nagelkerke	0,402
	McFadden	0,213

*Nota: Elaboración propia*

En cuanto a la tabla 9, resulta notable observar el Pseudo R cuadrado, el cual señala el grado de dependencia de la Productividad Laboral según el coeficiente de Nagelkerke, con una variabilidad que alcanza el 40,2%.

#### **4.2.3. Prueba de hipótesis**

El objetivo de valoración en la presente investigación fue: Establecer la medida de la influencia de la modernización de la gestión con relación a la productividad laboral de la UGEL - Huamanga, en el año 2023. Para esto, se han planteado una hipótesis nula (H0) y una hipótesis general (HG).

##### **Hipótesis general.**

**HO:** La modernización de la gestión pública no influye en la productividad laboral de la UGEL - Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.

**HG:** Se evidencia la influencia de la modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la UGEL- Huamanga año 2023.

Tabla 10

*Estimación de parámetros para la prueba de incidencia de la Modernización de la gestión pública en la Productividad laboral de la UGEL de Huamanga-Ayacucho, 2023*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 3]	-3,767	0,507	55,249	1	0,000	-4,761	-2,774
	[V2 = 4]	-0,403	0,252	2,561	1	0,110	-0,897	0,091
Ubicación	[V1=3]	-4,209	0,671	39,332	1	0,000	-5,525	-2,894
	[V1=4]	-1,552	0,429	13,066	1	0,000	-2,393	-0,710
	[V1=5]							

Nota: Elaboración propia

Se argumenta el impacto significativo de la modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la institución evaluada durante el año 2023. Esta evidencia respalda la afirmación al demostrar que, al contrastar la hipótesis, el grado de significancia es inferior a 0,05, indicando un nivel de confianza estadísticamente relevante. Este resultado indica la inferencia de que existen evidencias adecuadas para afirmar que una gestión modernizada se asocia positivamente en la productividad laboral de la institución estudiada. La elección de retirar la hipótesis nula (H0) y respaldar la suposición alternativa (HG) fortalece la conexión significativa entre la modernización de la gestión pública y el aumento de la productividad laboral, dentro de la instancia estudiada. Esto puede tener implicaciones prácticas y sugerir la importancia de continuar e intensificar los esfuerzos de empoderar la nueva gestión pública para mejorar el rendimiento laboral del personal.

### Hipótesis específica 1

**HO:** La dimensión Estado abierto no influye en la Productividad laboral de la UGEL - Huamanga año 2023.

**H1:** La influencia de la dimensión Estado en la Productividad laboral de la UGEL -Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.

Tabla 11

*Estimación de parámetros para la prueba de incidencia de la dimensión Estado abierto en la Productividad laboral de la UGEL de Huamanga-Ayacucho, 2023*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 3]	-3.271	0.473	47.876	1	0.000	-4.197	-2.344
	[V2 = 4]	-0.467	0.335	1.943	1	0.163	-1.123	0.190
Ubicación	[V1D1=3]	-2.959	0.579	26.164	1	0.000	-4.093	-1.825
	[V1D1=4]	-0.966	0.418	5.327	1	0.021	-1.785	-0.146
	[V1D1=5]	0 <sup>a</sup>	.		0			

*Nota: Elaboración propia*

La tabla 11 explica la influencia de la dimensión Estado abierto en la producción laboral de la UGEL de Huamanga, región Ayacucho, durante el año 2023. La hipótesis fue contrastada, y los resultados indican un grado de significancia menor a 0,05. Esto evidencia que la dimensión "Estado abierto" influye en la productividad laboral, lo que lleva a la elección de descartar la suposición nula (H0) respaldando la suposición alternativa (H1).

## Hipótesis específica 2

**HO:** La dimensión Seguimiento de la digitalización no influye en la Productividad laboral de la UGEL – Huamanga en la región Ayacucho, en el año 2023.

**H2:** La dimensión Seguimiento de la digitalización influye en la Productividad laboral de la UGEL – Huamanga de la región Ayacucho, en el año 2023.

Tabla 12

*Estimación de parámetros para la prueba de incidencia de la dimensión Seguimiento de la digitalización en la Productividad laboral de la UGEL de Huamanga-Ayacucho, 2023*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 3]	-4.226	0.606	48.573	1	0.000	-5.415	-3.038
	[V2 = 4]	-0.676	0.333	4.108	1	0.043	-1.329	-0.022
Ubicación	[V1D2=2]	-23.875	0.000		1		-23.875	-23.875
	[V1D2=3]	-4.138	0.698	35.174	1	0.000	-5.505	-2.770
	[V1D2=4]	-1.185	0.428	7.677	1	0.006	-2.024	-0.347
	[V1D2=5]				0			

Nota: Elaboración propia

En esta tabla, se explica que la dimensión Seguimiento de la digitalización influye efectivamente en la Productividad laboral de la UGEL de Huamanga, región Ayacucho, durante el 2023, se contrastó la hipótesis, encontrando que el grado de significancia es menor a 0,05, razón por la cual, se logró evidenciar que existe influencia de la dimensión Seguimiento de la digitalización en la Productividad laboral, tomando la decisión de rechazar la (H0) y aceptar la (H2).

### Hipótesis específica 3

**HO:** La dimensión Mejora de la articulación interinstitucional no influye en la Productividad laboral de la UGEL de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, año 2023.

**H3:** La dimensión Mejora de la articulación interinstitucional influye en la Productividad laboral de la UGEL- Huamanga, región Ayacucho, año 2023.

Tabla 13

*Estimación de cuantificadores para la prueba de incidencia de la dimensión mejora de la articulación interinstitucional en la Productividad laboral, UGEL de Huamanga-Ayacucho, 2023*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
		-3.923	0.525	55.782	1	0.000	-4.952	-2.893
Umbral	[V2 = 3]							
	[V2 = 4]	-0.689	0.311	4.894	1	0.027	-1.299	-0.079
Ubicación	[V1D2=2]	-3.125	1.103	8.024	1	0.005	-5.286	-0.963
	[V1D2=3]	-3.845	0.629	37.308	1	0.000	-5.078	-2.611
	[V1D2=4]	-1.396	0.427	10.669	1	0.001	-2.234	-0.558
	[V1D2=5]							

Nota: Elaboración propia

La tabla 13, busca explicar que la influencia positiva, de la dimensión mejora de la articulación interinstitucional en la Productividad laboral de la UGEL de Huamanga, región Ayacucho, durante el 2023, se sustenta en diversos factores. Además de la significancia estadística (p-valor < 0,05), se observa que

las colaboraciones interinstitucionales fortalecen la eficiencia y eficacia de los procesos laborales, facilitando la consecución de metas y objetivos. La integración efectiva entre distintas entidades promueve sinergias, compartición de recursos y buenas prácticas, generando un ambiente propicio para la mejora continua. Estos resultados no solo respaldan la hipótesis alternativa (H3), con lleva a considerar con énfasis la importancia de fomentar y consolidar la colaboración interinstitucional como estrategia para optimizar la productividad laboral en el trabajo administrativo de la institución pública mencionada.

## VII. DISCUSIÓN

Estos instrumentos sometidos a una experticia por profesionales expertos declararon la confiabilidad de la prueba Coeficiente de confiabilidad de Cronbach, que resultó 0,923 para el primer instrumento y 0,938 para el segundo instrumento, en ambos casos se interpreta que presentan un nivel excelente de confiabilidad (ver anexo 5). Por lo tanto fueron fuentes confiables que permitieron lograr los resultados en la presente investigación, con la realización de 2 cuestionarios que permitieron ser enfocados con la sustentación de lo indicaba las bases teóricas planteadas en el presente estudio, esto se fue desarrollando por medio de la operacionalización de las variables 1 y 2 (ver anexo 6); esto se sustenta desde el planteamiento de Dill'erva (2021) para el desarrollo del primer cuestionario referente a la modernización de la gestión pública; así según Judge (2013) permitió desarrollar el segundo cuestionario de Productividad laboral (ver anexo 2).

Luego de la aplicación de los instrumentos permitió realizar un análisis descriptivo de cada variable, permitiendo demostrar que el 52% del personal que labora en esta entidad indicaron que la Modernización de la gestión pública es muy alta; como también el 32% la perciben como alta; pero, el 16% indican que es regular (ver tabla 7). En posición a la variable de la productividad laboral donde la mayoría de los colaboradores con un 47,2%, califican de alta la Productividad laboral; como también el 38,4% indican que es muy alta; pero, el 14,4% la perciben como regular (ver tabla 8).

Este análisis toma también como referencia a las dimensiones que se conforman en cada variable es así la variable modernización de la gestión pública, se obtuvo que la dimensión Estado abierto, el 49,6% indica un nivel alto, el 29,6% indica que se alcanza un nivel alto y el 20,8% indica que se obtuvo un nivel regular; con respecto a la dimensión seguimiento de la digitalización, el 45,6% logra obtener un alto nivel, el 32% de la misma manera indica el logro de un nivel muy alto, el 20,8% indica que el nivel es regular, y el 1,6% indica que el nivel es bajo;

por último, en la dimensión Mejora de la articulación interinstitucional, el 39,2% como se observa se logra un resultado de nivel alto, el 36,8% indica muy alto el nivel muy alto, el 20,8% indica que el nivel es regular.

De los resultados logrados en la presente investigación se concluye que la gestión moderna aplicada en una institución pública influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores que laboral en la UGEL – Huamanga, estos resultados se consiguieron desde el manejo de los instrumentos que permitieron operacionalizar las variables, (ver anexo 5); declarados confiables a través de la prueba Alfa de Cronbach, que resultó 0,923 para el primer instrumento y 0,938 para el segundo instrumento, en ambos casos se interpreta que presentan un nivel excelente de confiabilidad (ver anexo 6). Este resultado permitirá direccionar positivamente contar con una nueva y moderna gestión pública y lograr indicadores de calidad para el proceso de selección del personal profesional e idóneo, estos resultados hallados luego de la comparación de las hipótesis se lograron encontrar resultados de Uría (2011), quien concluye que el capital humano garantiza una eficiente productividad, trascendiendo que la implementación de las políticas públicas si se gestiona adecuadamente se tendrá resultados de mejoras en el servicio a los usuarios que son partícipes de la instancia de estudio.

Luego de aplicar los instrumentos a la población objetivo, que fue hallado a través de la fórmula que permitió que se calcule la muestra (ver anexo 7), que fueron base para la recolección de la información correspondiente, teniendo en cuenta que las personas encuestadas firmaron un consentimiento informado (ver anexo 3). De los resultados obtenidos se afirma que según el planteamiento del objetivo general permitiría establecer la medida de influencia de la modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la UGEL - Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023, desde el análisis inferencial los niveles en que se concentró la información fueron entre el nivel muy alto y el nivel alto, encontrando la significancia esperada, estos resultados permiten

reconocer que contar con características para reconocer una producción laboral de calidad, debe considerar actualizaciones, aperturas al cambio en general desde el profesionalismo y la capacidad del personal, (Briones,2019). Por lo tanto; se concluye que una nueva gestión pública, moderna y bien implementada con el manejo de un modelo adecuado permitirá contar con un desarrollo institucional efectivo, donde se logre el cumplimiento de indicadores de evaluación para destacar y encontrarse a la par con los cambios y desafíos que se va implementando para la mejora en el brindar servicios que desde contara con un staff de profesionales seleccionados de acuerdo a su capacidad, rendimiento y la meritocracia permitirá satisfacer la atención con calidad repercutiendo en la población su satisfacción en cuanto al servicio brindado, la Política Nacional de Modernización de Gestión Pública planteada al (2030) permitirá conceptualizar, institucionalizar con efectividad una moderna gestión pública. La definición de estos conceptos para una modernización de la gestión en la productividad laboral, debe ser enfocada desde la ejecución de buenas prácticas promoviendo el fortalecimiento de competencias. Desde siempre se encontraba la dificultad de lograr una efectiva modernización en la gestión pública rediseñando prácticas, procedimientos que implica el plan nacional de una nueva gestión pública (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021).

Con respecto al análisis inferencial, se obtuvo desde la ejecución de la prueba de bondad de ajuste de las variables, la significancia resultante fue de 0,000 que consiguió ser inferior a 0.05, entendiéndose que el procesamiento de la información se efectivizó desde un análisis no paramétrico (ver tabla 5); encontrándose en la prueba de variabilidad, la dependencia de la Productividad laboral de forma muy ligada a la variable de influencia que porcentualmente tiene como variabilidad el 40,2% en el coeficiente de Nagelkerke (ver tabla 6). Ahora, en la hipótesis general la significancia que se obtuvo fue de 0,000 que indica la inferioridad al nivel de significancia que de 0.05 (ver tabla 7), lográndose de esta manera evidenciar que existe influencia de la variable dependiente

modernización de la gestión pública en la Productividad laboral variable independiente; por lo que se indica rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis general (HG). Desde la determinación de los objetivos específicos determinar la medida en que la dimensión Seguimiento de la digitalización influye en la Productividad laboral de la UGEL -Huamanga según Prieto (2013) concluye la contribución de ajustes y perfeccionamientos en cuanto a la tecnología como herramienta esencial optimizara una excelente gestión moderna, en la determinación de influencia de la dimensión mejora de la articulación interinstitucional, como se analiza e interpreta los resultados obtenidos resulta una influencia alta, frente a este situación presentada en la conclusión de Alvizuri (2022), la articulación institucional permite lograr eficientes y mejoras en la productividad en relación a la falta de disposición que se pueda observar del personal de la no participación con las instituciones aliadas para el desarrollo de acciones de intercambio en cuanto a la mejora como resultado de intercambio de experiencias profesionales, en general el impacto a partir de la investigación realizada en cuanto al descartas la hipótesis nula y las planteadas, Finalmente, en la tercera hipótesis específica, la significancia que se obtuvo fue de 0,000 que resulta ser inferior al nivel de significancia que de 0.05, (ver tabla10), por lo permitiendo evidenciar que existe influencia de la dimensión mejora de la articulación interinstitucional en la variable Productividad laboral; por ello se tomó la decisión de rechazar la suposición nula ( $H_0$ ) y aceptar la tercera suposición específica ( $H_3$  y se concluye que si existe una asociación positiva entre las variables planteadas, relacionado con las tres dimensiones planteadas para las variable 1 y dos dimensiones planteadas para la segunda variable como se procede a contrastar con los resultados que a continuación de detalla, la hipótesis específica, la significancia que se obtuvo fue de 0,000 que resulta ser inferior al nivel de significancia que de 0.05, (ver tabla 8), por lo que se logró evidenciar que existe influencia de la dimensión estado abierto en la variable Productividad laboral; por consiguiente se considera rechazar la suposición nula ( $H_0$ ) y aceptar la primera conjetura específica ( $H_1$ ). Por

consiguiente, en el análisis de la segunda hipótesis específica, la significancia que se obtuvo fue de 0,000 que resulta ser inferior al nivel de significancia que de 0.05, (ver tabla 9), por lo que se logró evidenciar que existe influencia de la dimensión Seguimiento de la digitalización en la variable, Productividad laboral; por lo tanto, se tomó se considera permitir la no aceptación de la conjetura nula (H0) y aceptar la segunda suposición específica (H2).

Los resultados de la presente indagación se conciben similitudes con los hallazgos de Tapasco (2021), en Colombia, quien concluyó que los factores profesionales el entorno de trabajo y la efectivización, así como el conocimiento y la satisfacción laboral influyen eficazmente en la producción laboral de los trabajadores del sector en las diferentes áreas que se desempeñan. Por su parte, se encontraron similitudes con los resultados de Freire (2019), en Ecuador, quien concluyó que implementar una moderna gestión adecuada contribuye a mejorar las condiciones para ejecutar balances considerando la implementación de distintas estrategias e iniciativas; también indica la existencia de semejanzas con los hallazgos de Torre (2023), quien concluyó una incidencia positiva en la gestión del personal con la productividad laboral. De igual forma, se presentaron similitudes con los resultados de De la Cruz (2022), quien concluyó una influencia positiva modernización de la gestión pública con la calidad de servicio que se brinda a los estudiantes de pregrado y posgrado de la universidad que fueron una muestra de estudio. En cuanto a Alvizuri (2022), de igual manera se encontraron semejanzas con sus hallazgos, quien concluyó que existe incidencia de contar con una moderna gestión pública y como consecuencia una mejora en la calidad de servicio que se brinda a los usuarios externos que un gobierno local en la región Lima. Según, Curacachi (2021), presenta similitudes en los resultados que fueron presentados, concluyendo en la existencia de una incidencia a partir del manejo del control interno en la modernización de la gestión pública de algún gobierno local distrital de la Provincia de Coronel Portillo.

De la misma manera, existen semejanzas en los hallazgos de Soto (2021), quien concluyó que la gestión pública moderna implantada en una institución a influye positivamente en la aplicación de competencias y capacidades gerenciales que muestran los colaboradores de una unidad de fiscalización administrativa en la Municipalidad de San Isidro. Así mismo, se conciben similitudes desde los hallazgos encontrados en los resultados que presenta los estudios de Espinoza (2021), quien concluyó que la nueva gestión pública moderna influye en el ambiente laboral de los trabajadores que trabajan ejercen funciones en las diferentes áreas del Gobierno Regional de Pasco, así mismo en otros se denotaron semejanzas como indica Soto (2021), quien afirma que la nueva modernización en la gestión pública influye en destacar las habilidades eficientes de todo el personal que labora como miembros del equipo de supervisión administrativa en la el gobierno local de San Isidro.

Finalmente, también se encontraron semejanzas en los hallazgos que presentó Valdez (2019), quien determina una influencia de la modernización de la gestión pública en el desempeño laboral de los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco con una efectiva productividad laboral.

Por el contrario, de los estudios realizados también se tuvieron presentes los hallazgos con diversas contradicciones, de allí los hallazgos de Podestá (2019), quien concluyó que las autoridades de las institución evaluada no se interesaron en liderar y comprometerse en la implementación de estrategias para ejecutar y enfrentar un cambio a las nuevas propuestas de contar con una gestión moderna; También Jalón (2021), presenta su hallazgo luego de contar con resultados de una mala evolución de la productividad laboral que ejerce el personal con n que cuenta la instancia, Cornejo (2023), concluyó que los gobiernos locales del lugar mencionado, no cuentan con el personal capacitado, tampoco consideran realizar una reformulación a la organización estructural que permita la generación de cambio y una transformación en cuanto a una

implementación de una gestión pública. Así mismo en los hallazgos de Podestá (2019), quien concluyó que las autoridades no se interesaron en liderar y comprometer a los organismos nacionales en aquellas acciones de modernización; también Jalón (2021), concluyó que resultó mala la evolución de la implementación de una nueva gestión, así también se hace mención a Cornejo (2023), quien concluyó que los gobiernos locales, no cuentan con el personal capacitado ni profesional que permita implementar una gestión moderna y proactiva desde el desempeño de los funcionarios que la dirigen.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** La Modernización de la gestión pública, influye efectivamente en la productividad laboral de una institución pública, a partir de los resultados se afirma que existe una relación significativa de impacto que permitirá contar con una labor de gestión eficiente y eficaz que se viene implementando con la suma de contar profesionales con capacidad en las diferentes áreas que compone la UGEL – Huamanga institución sujeta de estudio.

**Segunda:** Se concluye La dimensión Estado abierto influye en la productividad laboral porque el nivel de significancia que dio como resultado, permitió descartar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa, es decir la correlación entre la variable dependiente e independiente es altamente positiva obteniendo resultados con índices favorables a contar una buena gestión trayendo consigo una calidad de servicio a brindar.

**Tercera:** .En relación a la dimensión seguimiento de la digitalización se logró establecer una relación de influencia altamente positiva en la Productividad laboral, mejorando así los indicadores del estudio de herramientas tecnológicas para fortalecer espacios que involucren reformas tecnológicas, involucrando a personal con capacidades que permitan redireccionar la mejora del contenido tecnológico , teniendo como resultado un fortalecido sistema tecnológico con capacidad de operadores idóneos.

**Cuarta:** La dimensión Mejora de la articulación interinstitucional influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023, dado que el nivel de significancia bidireccional fue  $p=0.000$ , lo cual es menor a 0.05, se optó por rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** A la máxima autoridad de la UGEL de Huamanga, se recomienda, se recomienda implementar diversas capacitaciones en cuanto a la mejora de la productividad laboral, por resultados con objetivos planteados desde la realidad de contar con una institución pública moderna.

**Segunda:** Establecido la relación de la eficiencia en la productividad laboral se recomienda al jefe del área de control institucional, implementar una intervención eficaz en el control del cumplimiento de los documentos de gestión, plan de trabajo institucional, reglamento interno entre otros con las que cuenta dicha institución, de manera trimestral o bimestral, obedeciendo a las exigencias de un control interno.

**Tercera:** Al jefe del equipo de informática y sistemas de la UGEL de Huamanga, se recomienda implementar recursos tecnológicos con capacitación del personal seleccionado adecuadamente obedeciendo a las exigencias de monitoreos, evaluaciones, de esta manera se buscare comprobar el desempeño en el área correspondiente y reconociendo las fortalezas y dificultades finalmente se le brindara un apoyo considerando una retroalimentación adecuada fortaleciendo su desempeño para responder de manera efectiva generando un valor público de calidad a las demandas de los usuarios.

**Cuarta:** Habiendo logrado determinar una efectiva relación de la dimensión mejora de la articulación institucional con la productividad laboral, se recomienda al relacionista público de la UGEL de Huamanga, ofrecer estrategias que permitan articular y mantener coordinaciones efectivas con otras instituciones públicas para lograr resultados en común, dinamizando el tiempo y metas comunes a lograr en beneficio y satisfacción de la población.

## VIII. PROPUESTAS

“Plan Implementación, organización de una nueva gestión pública y mejora desde la eficiente productividad laboral”

1.- Sustento:

Las políticas públicas planteadas hasta el 2030 identifica una hoja de ruta para garantizar que el estado peruano pueda repercutir de manera eficiente, eficaz con la emisión de normas en las instituciones públicas garantizando el cierre de brechas y una mejora continua de los servicios que brinda a la población en general , como bien se conoce la implementación y emisión de normas para institucionalizar en todas las instituciones de las regiones de nuestro se vienen realizando de manera progresiva, hasta se identifica que en algunas de ellas no se implementa por que el personal que labora aún mantiene es nombrado. Pero la continua implementación de estos cambios generará progresivamente cambios que permitan brindar un servicio de calidad. Los indicadores determinados en esta investigación son referentes que permitirá la institucionalización con cambios que se genera desde la perspectiva de políticas públicas para una identificación favorable que permita una gestión eficiente desde la selección profesional del personal. Reconociendo la alta influencia de una moderna gestión en la productividad laboral, para el logro de resultados y la satisfacción de los usuarios se impulsará los desafíos del presente siglo, incorporando sistemas de gestión electrónica, plataformas colaborativas o software específico desarrollando además programas de formación continua que permita a los empleados de la UGEL adquirir habilidades digitales necesarias para optimizar procesos y mejorar la productividad en el entorno laboral, impactando en la eficiencia y productividad de las tareas administrativas, las estrategias aplicar debe ser desde una comunicación directa con todo los equipos de trabajo conformados por el total del personal en la UGEL.

Evaluar cómo la ejecución de componentes de participación profesional en la UGEL, contribuirá a una gestión eficiente con mayor productividad repercutiendo en la calidad de atención al usuario.

## 2.- OBJETIVOS

### General

Garantizar las políticas públicas de modernización respondan a las características propias de la institución pública.

### Específicos

Planificación, y actualización de documentos que rigen a la institución  
Mejorar las precisiones políticas sobre la operatividad de la organización institucional

Fortalecer la efectiva y eficiencia organización institucional

Productividad a corto y mediano plazo

Potenciar capacidades, habilidades del personal

## 3.3. ACCIONES

**3.3.1.** Investigar cómo la adopción de sistemas de gestión electrónica, plataformas colaborativas o software específico ha impactado en la eficiencia y productividad de las tareas administrativas en la UGEL. Desarrollar un programa de fortalecimiento en la formación del personal de la UGEL para adquirir habilidades digitales necesarias para optimizar procesos y mejorar la productividad en el entorno laboral.

3.3.2. Evaluar los mecanismos de intervención ciudadana en la UGEL que contribuya a una gestión más eficiente y por consiguiente obtener una mayor productividad, considerando la retroalimentación en el personal para el logro de mejoras en la gestión pública.

3.3.3. Proponer un conjunto de indicadores específicos que permitan medir y evaluar la productividad laboral en la UGEL, facilitando un monitoreo constante, evaluando para la asignación de los recursos, humanos y financieros en la UGEL y proponer estrategias para una distribución más eficiente, contribuyendo a una mayor productividad en la gestión educativa local.

3.3.4. Analizar cómo los cambios organizativos y tecnológicos afectan la percepción y el bienestar psicosocial de los empleados de la UGEL, identificando posibles áreas de mejora.

## CRONOGRAMA

Objetivos	Metas	Responsable	Cronograma		
			I trimestre	II trimestre	III trimestre
Implementar los documentos de gestión institucional	Al término de una gestión el personal que labora en la institución sea fortalecidos en el manejo de habilidades, tecnológicas	Dirección	X	X	X
Efectivizar coordinación con entidades públicas que mantengan un objetivo en común	Diseñar un plan de trabajo con actividades pertinentes	Relaciones Públicas	X	X	X
Medir resultados a corto y mediano plazo	Al término de una gestión el personal que labora en la institución sea fortalecidos en el manejo de herramientas tecnológicas	Área de control	X	X	X
Generar condiciones de mejora continua	Capacitación para el empoderamiento de los diferentes recursos tecnológicos	Equipo de informática	X	X	X

## FINANCIAMIENTO

Se financiará por convenio y recursos propios reconociendo que los costos son variables dependiendo de las acciones a cumplir.

Materiales	Cantidad	Monto
Papeles bond	1 millar	70
Impresiones	500 U	200
Multimedia	1U	2 000
Plumones acrílicos y de papel	2 cajas	40
Tinta para impresora	8 U	400
SUBTOTAL		2.710
Servicios		
Personal especializado en soporte tecnológico		5 000
Servicio técnico para la implementación de software actualizado		12 000
SUBTOTAL		17 000
Refrigerio		1 000
Traslado - movilidad		1 000
SUBTOTAL		2 000
TOTAL		21 710

## IMPACTO

La presente propuesta permitirá un efectivo fortalecimiento, asesoramiento, para posteriormente realizar una evaluación desde el monitoreo reconociendo resultados efectivos en el cumplimiento de metas planteadas, que permitan medir y evaluar la productividad laboral, evaluando cómo los cambios organizativos y tecnológicos afectan la percepción y el bienestar psicosocial de los trabajadores,

por otro lado las decisiones a considerar, facilitara un monitoreo constante para la toma de decisiones para la asignación de recursos humanos, materiales, y económicos contribuyendo así a una mayor productividad en la instancia correspondiente

## REFERENCIAS

- Aching, P. (2022). *Relación entre la gestión organizacional y productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa - 2020*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.
- Ahmed, I., Sultana, I., Paul, S., & Azeem, A. (2013). Employee performance evaluation: A fuzzy approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(7), 718-734.
- Al-Tkhayneh, K., Kot, S., & Shestak, V. (2019). Motivation and demotivation factors affecting productivity in public sector. *Administratie si Management Public*, 33, 77-102.
- Alvizuri, J. (2022). *Modernización de la gestión pública y calidad del servicio en una municipalidad de Lima, 2021*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo.
- Alvizuri, J. (2022). *Modernización de la gestión pública y calidad del servicio en una municipalidad de Lima, 2021*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo.
- American Psychological Association. (2014). *Manual de Publicaciones de la APA*. Editorial El manual moderno.
- Andía, W. (2009). *Diccionario de gestión pública*. Editorial El saber.
- Arvey, R., & Murphy, K. (1998). Performance evaluation in work settings. *Annual review of psychology*, 49(1), 141-168.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición - Pearson.
- Berrocal, C. (2018). *Estructuras Organizacionales Modernas en la Gestión de procesos de ESAN*. Ediciones esan.
- Bloom, N., & Van Reenen, J. (2011). Human resource management and productivity. *In Handbook of labor economics*. Elsevier.
- Bovaird, T., & Löffler, E. (2015). *Public management and governance*. Routledge.
- Bunge, M. (2000). *La investigación científica: su estrategia y su filosofía*. Siglo XXI.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica*. Editorial San Marcos.
- Carreño, E. (2007). *Análisis de un plan de competencias gerenciales y administración pública en la modernización del organismo dentro del a Tesorería General de la República de Chile*.
- Castañeda, M., Recines, A., Baldeón, P., Méndez, J., & Edward, F. (2022). Internal control and its impact on labor productivity in public educational institutions: Systematic review. *International Journal of Engineering*, 7.

- Chase, R., & Aquilano, N. (1995). *Dirección y Administración de la Producción y de las Operaciones*. Editorial Irwin.
- Chase, R., Jacobs, F., & Aquilano, N. (1995). *Administración de operaciones. Producción y cadena de suministros*. McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3ra edición McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe es una publicación del Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES) de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*. Publicación de las Naciones Unidas - Impreso en Naciones Unidas, Santiago.
- Cornejo, C. (2023). Modernización e implementación de la nueva gestión pública. Una revisión sistemática. *Especial Ciencias Sociales*(23), 72-85.
- Crosby, O. (2011). *La administración pública a través de las ciencias sociales*. Fondo de Cultura Económica.
- Cunill, N. (2009). *La modernización de la gestión pública en Chile y su impacto en el proceso de descentralización*. FLACSO CHILE Programa CAPACIDES Fortalecimiento de capacidades para procesos de descentralización.
- Curacachi, N. (2021). *El control interno y la modernización de la gestión pública en las municipalidades distritales de la provincia de Coronel Portillo – 2021*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- De la Cruz, J. (2022). *Modernización de la gestión pública y calidad del servicio en la Universidad Nacional de Huancavelica, en el año 2021*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Huancavelica.
- Dill'erva, I. (2021). Nuevos desafíos de la administración pública hacia 200 años de independencia. *Lumen*, 17(1), 173-186.
- Drucker, P. (1999). Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge. *California Management Review*, 41(2), 79-94.
- Drucker, P. (1999). Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge. *California Management Review*, 41(2), 79-94.
- Espinoza, D. (2021). *Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Freire-Briones, M. (enero - junio 2019 de 2019). Modernización de la gestión pública y rendición de cuentas: análisis del caso ecuatoriano. *Estudio de la Gestión - Revista Internacional de Administración*(5), 1-33. doi:DOI: <https://doi.org/10.32719/25506641.2019.5.6>
- Guerrero, O. (2001). Nuevos modelos de gestión pública. *Revista digital*, 2(3), 1-8.

- Gutiérrez, H. (2005). *Calidad total y productividad*. 2ª edición. Mc Graw Hill interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Jalón, F. (2021). *Productividad laboral española: magnitud, evolución y contracicidad*. Tesis de Doctorado. Universidad Complutense de Madrid.
- Maguiña, N. (2019 ). *Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018*. . Escuela de <posgrado - Universidad “César Vallejo”.
- Neufeld, D., & Fang, Y. (2005). Individual, social and situational determinants of telecommuter productivity. *Information & Management*, 42(7), 1037–1049.
- Podestá, M. (2019). *La implementación de reformas de la gestión pública: el caso del proyecto de modernización del Estado en Argentina (2008-2014)*. Tesis de Maestría. Universidad de San Andrés.
- Presidencia de Consejo de Ministros. (2013). *Plan de Implementación de la política Nacional de Modernización de la Gestión Pública 2013-2016*. SGP-PCM. Ministerio de la Presidencia.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Medellín - Colombia: Universidad medellin - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas .
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*. OIT-Ginebra.
- Ramirez, Y., & Nembhard, D. (2004). Measuring knowledge worker productivity: A taxonomy. *Journal of Intellectual Capital*, 5(4), 602-628.
- Real Academia Española. (2014). *Gestión pública*. En *Diccionario de la lengua española*. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Obtenido de <https://dle.rae.es>
- Reymundo, F. (2018). *Función administrativa educativa y uso de recursos organizacionales en percepción de padres de familia de la I.E. César A. Vallejo de Tupicocha – Huarochirí 2015*. Escuela de Posgrado - Universidad César Vallejo.
- Rivas, P., & Tadeo, I. (2015). *La gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario en las oficinas de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos de Lima, 2014*. Universidad César Vallejo - Escuela de Postgrado.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Prentice Hall.
- Sancho, J. (2016). *La modernización administrativa: el marco jurídico de la Gestión Pública*. Editorial Sanz y Torres.
- Schein, E. (1990). Cultura organizacional. *Asociación Americana de Psicología*, 45(2), 109–119. doi:<https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.109>

- Soto, F. (2021). *Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020*. Tesis de Maestría. Universidad Continental.
- Soto, F. (2021). *Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020*. Tesis de Maestría. Universidad Continental.
- Subirats, J., Knoepfel, P., Larrue, C., & Varone, F. (2008). *Análisis y gestión de políticas públicas*. Editorial Ariel.
- Tangen, E. (2005). Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(1), 34-46.
- Tapasco, O. (2021). *Factores que inciden en la productividad laboral del teletrabajador en el contexto del sector de servicios intensivos en conocimiento*. Bogotá - Colombia: Tesis de Doctorado. Universidad Nacional de Colombia.
- Torre, W. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo.
- Uría, D. (2011). *El medio laboral y la influencia en el rendimiento ocupacional de los trabajadores en la ciudad de Ecuador*.
- Valdez, H. (2019). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco-2018*. Universidad César Vallejo.
- Valeriano, L. (2012). La Modernización de la gestión pública en el Perú. *Gestión del tercer milenio*, 15(30), 59-64.
- Vignolo, C. (2002). *Sociotecnología: construcción de capital social para el tercer milenio*. Universidad de Chile - Programa de Habilidades Directivas.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### Modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho, 2023

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Población y Muestra	Metodología	Instrumentos y técnicas
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable 1</b>	<b>Población</b>	<b>Enfoque de la investigación</b>	<b>Técnicas de recolección de datos</b>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2</b>	<b>Muestra</b>	<b>Tipo de investigación</b>	<b>Instrumentos:</b>
<b>PE1</b> ¿En qué medida la dimensión Estado abierto influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023?	<b>OG</b> Establecer la medida en que la Modernización de la gestión pública influye de la Productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.  <b>OE1</b> Determinar la medida en que la dimensión Estado abierto influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.	<b>HG</b> La Modernización de la gestión pública influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.  <b>HE1</b> La dimensión Estado abierto influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.	Modernización de la gestión pública  <b>D1</b> – Estado abierto <b>D2</b> – Seguimiento de la digitalización <b>D3</b> – Mejora de la articulación interinstitucional  <b>Variable 2</b>  Productividad laboral <b>D1</b> – Eficacia <b>D2</b> – Eficiencia	Se constituye por un total de 184 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, año 2023.  <b>Muestra</b>  Se usará una muestra de 126 colaboradores de la institución pública mencionada; para hallarlo se aplicó la fórmula que calcula el tamaño de la muestra.  <b>Muestreo</b> Se usará el muestreo aleatorio simple sin reemplazo, donde se elegirá al azar determinadas personas de la población objetivo para representar sólo	El enfoque de la investigación será cuantitativo.  <b>Tipo de investigación</b>  La investigación será de tipo básica.  <b>Método de investigación</b> El método de la investigación será descriptivo,  <b>Diseño de investigación</b>  Se utilizará el diseño no experimental: transversal	La técnica que se utilizará para la recolección de datos será la encuesta.  <b>Instrumentos:</b> Se usarán como instrumentos para cada variable dos cuestionarios bajo el sistema Likert, con escala ordinal de cinco opciones. - Cuestionario 1: Modernización de la gestión pública - Cuestionario 2: Productividad laboral  <b>Tratamiento estadístico</b> Para el análisis descriptivo se utilizarán, tablas de frecuencia, gráficos, la prueba de confiabilidad a través del alfa de Cronbach; y
<b>PE2</b> ¿En qué medida la dimensión Seguimiento de la digitalización influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023?	<b>OE2</b> Determinar la medida en que la dimensión Seguimiento de la digitalización influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.	<b>HE2</b> La dimensión Seguimiento de la digitalización influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.				

<p><b>PE3</b> ¿En qué medida la dimensión Mejora de la articulación interinstitucional influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023?</p>	<p><b>OE3</b> Determinar la medida en que la dimensión Mejora de la articulación interinstitucional influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.</p>	<p><b>HE3</b> La dimensión Mejora de la articulación interinstitucional influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.</p>	<p>una vez a todos los colaboradores</p>	<p>Causal-correlacional.</p>	<p>para el análisis inferencial se usará la prueba de regresión logística ordinal; por último, toda la información se procesará a través del programa IBM SPSS versión 28.</p>
--	---	---	--	------------------------------	--

## Anexo 2: Cuestionario de Modernización de la gestión pública

Buen día, estimado colaborador:

Para mí, sería de gran ayuda que me apoye con el desarrollo del presente cuestionario sobre: **Modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho, 2023.**

Indicaciones

Marca con un aspa (X) en los casilleros de la derecha de cada afirmación, teniendo en cuenta la siguiente escala.

Calificación	1	2	3	4	5
Escala de medición	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

D	N°	Ítems	Escala				
			1	2	3	4	5
		<b>Dimensión 1: Estado abierto</b>					
		<b>Indicador:</b> Transparencia de información					
	1	Se publica información importante y oportuna como principio de transparencia					
		<b>Indicador:</b> Rendición de cuentas					
	2	Se rinde cuentas a la ciudad con avances, dificultades y resultados de la gestión					
		<b>Indicador:</b> Comprensión de la información					
	3	Las publicaciones de esta institución pública son de simple entendimiento					
		<b>Indicador:</b> Acceso a la información					
	4	Se puede acceder de forma presencial o remota a la información que se solicita					
		<b>Indicador:</b> Participación ciudadana					
	5	Se fomenta la participación ciudadana a través de sus vías de comunicación					
		<b>Indicador:</b> Canales de comunicación					
	6	Se brinda canales de comunicación para recibir consultas, sugerencias o quejas					
		<b>Indicador:</b> Creación de valor público					

7	Se desarrolla la creación de valor público entre gobierno, sociedad, ciudadanos					
<b>Dimensión 2: Seguimiento de la digitalización</b>		1	2	3	4	5
<b>Indicador:</b> Servicio a través de las Tics						
8	Se facilita los servicios a los usuarios a través del uso de las Tics					
<b>Indicador:</b> Vías digitales para coordinación						
9	Se usan vías digitales para poder brindar la información y comunicación al usuario					
<b>Indicador:</b> Plataforma web actualizada						
10	Se cuenta con una plataforma institucional web que está actualizada					
<b>Indicador:</b> Información digital para la zona						
11	Se accede a información digital que aporta al desarrollo de su localidad					
<b>Indicador:</b> Plataforma web como soporte						
12	Se tiene una plataforma web amigable que ayuda y brinda soporte al usuario					
<b>Indicador:</b> Medios electrónicos y digitales						
13	Se fomenta en esta institución el uso de medios electrónicos y digitales					
<b>Indicador:</b> Reducción de la brecha digital						
14	Se mejoran los servicios y tramites al usuario reduciendo la brecha digital					
<b>Dimensión 3: Mejora de la articulación interinstitucional</b>		1	2	3	4	5
<b>Indicador:</b> Intercambio de datos con otros						
15	Se colabora y participa en el intercambio de información con otras instituciones					
<b>Indicador:</b> Coordina la ayuda a la localidad						
16	Se coordina con otras instituciones para acordar la ayuda a esa localidad					
<b>Indicador:</b> Participa activamente en el CCI						
17	Se participa activamente en el Consejo de Coordinación Intergubernamental					
<b>Indicador:</b> Reafirmar intereses con otros						
18	Se coordina con otras entidades públicas para reafirmar sus intereses comunes					

	<b>Indicador:</b> Alianzas para realizar proyectos					
19	Se fomentan alianzas estratégicas con otras entidades para cumplir proyectos					
	<b>Indicador:</b> Políticas afines con otras Ugel					
20	Se desarrollan diversas políticas afines en coordinación con otras entidades					

### **Cuestionario de Productividad laboral**

Buen día, estimado colaborador:

Para mí, sería de gran ayuda que me apoye con el desarrollo del presente cuestionario sobre: **Modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho, 2023.**

Indicaciones

Marca con un aspa (X) en los casilleros de la derecha de cada afirmación, teniendo en cuenta la siguiente escala.

Calificación	1	2	3	4	5
Escala de medición	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

D	N°	Ítems	Escala				
		<b>Dimensión 1: Eficacia</b>	1	2	3	4	5
		<b>Indicador:</b> Realiza lo que fue programado					
	1	Realizo las actividades cuando fueron programadas					
		<b>Indicador:</b> Cumple los procedimientos					
	2	Cumplo con cada uno de los procedimientos institucionales					
		<b>Indicador:</b> Realiza actividades a tiempo					
	3	Realizo mis actividades en el tiempo que fueron acordadas					
		<b>Indicador:</b> Genera valor al producto					

4	Genero valor y utilización de los productos o servicios que realizo					
<b>Indicador:</b> Utiliza todos los recursos						
5	Utilizo todos los recursos designados para el área					
<b>Indicador:</b> Usa recursos para lograr metas						
6	Tengo un manejo preciso de los recursos para alcanzar los objetivos					
<b>Indicador:</b> Comunicación precisa						
7	La comunicación con mis compañeros es precisa y respetuosa					
<b>Indicador:</b> Participación en reuniones						
8	Participo en todas las reuniones que se realizan en el área					
<b>Indicador:</b> Resolución de problemas						
9	Resuelvo los problemas con lógica y análisis					
<b>Indicador:</b> Anticipación de problemas						
10	Antes de realizar una actividad me anticipo a los probables problemas					
<b>Dimensión 2: Eficiencia</b>		1	2	3	4	5
<b>Indicador:</b> Manejo correcto de los insumos						
11	Manejo correctamente los insumos que pertenecen a mi área					
<b>Indicador:</b> Uso consiente de los recursos						
12	Aprovecho los recursos mi área de una manera consiente					
<b>Indicador:</b> Trabajo en el menor tiempo						
13	Realizo mis actividades en menos tiempo que el resto de las personas					
<b>Indicador:</b> Acorta plazos con la tecnología						
14	Hago uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega					
<b>Indicador:</b> Manejo de las emociones						
15	Manejo mis emociones de forma profesional durante cuando trabajo					
<b>Indicador:</b> Solución de temas bajo presión						

16	Poseo la capacidad de resolver los asuntos laborales bajo presión					
<b>Indicador:</b> Uso adecuado del presupuesto						
17	Hago el uso esperado del presupuesto que fue asignado a mi área					
<b>Indicador:</b> Desechar el gasto innecesario						
18	Evito sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente					
<b>Indicador:</b> Asimilación de capacitaciones						
19	Aprovecho al máximo las capacitaciones que se me programan					
<b>Indicador:</b> Aplicación de aquello aprendido						
20	Las capacitaciones me ayudan a realizar correctamente mis actividades					

## **Anexo 3: Consentimiento informado**

## **Consentimiento Informado (\*)**

**Título de la investigación:** "Modernización de la gestión pública influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023."

**Investigadora:** Mg. Anita, ALIAGA CUBA.

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Modernización de la gestión pública influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.", cuyo objetivo es Establecer la medida en que la Modernización de la gestión pública influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional Gestión Pública y Gobernabilidad, Programa Académico de Doctorado, de la Universidad César Vallejo del campus UCV Filial Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho.

### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

Impulsar que la Modernización del Gestión Publica estado permita, brindar facilidades al usuario para el acceso rápido en los trámites buscando, la reforma de los servicios, sometiendo a los trabajadores con estabilidad laboral a un proceso de evaluación, para posteriormente seguir con el proceso de acreditación de sus habilidades profesionales y técnicas, así puedan estar preparados para asumir funciones generales y específicas en una determinada área que le consignent.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Modernización de la gestión pública influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en las áreas de Gestión Institucional, Administración y Gestión pedagógica el de la Institución Pública Ugel - Huamanga. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora: Mg. Anita Aliaga Cuba, **email: [aliaga.anita05@gmail.com](mailto:aliaga.anita05@gmail.com)** y docente Asesor Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio, email: [reruizvi@ucvvirtual.edu.pe](mailto:reruizvi@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: 29/09/2023 .....

16:27

Firma.....   
**VICENTE PASTOR CASTRO**  
RESPONSABLE OFICINA DE ESCALAFON

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un*

## **Anexo 4: Validez por juicio de expertos**

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

DOCTOR: FELIX VALER TORRES.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Firma:



Tesista: Anita Allaga Cuba

DNI: 28290853

**1. Datos generales del Juez**

Nombre del juez:	FEIX VALER TORRES
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (x) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	GESTION Y EDUCACION
Institución donde labora:	IE- MARCIAL CACERE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (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 Modernización de la gestión pública
Autor (a):	Mgtr. Anita Aliaga Cuba
Objetivo:	Establecer la medida en que la Modernización de la gestión pública influye de la Productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.
Administración:	Físico/Presencial a colaboradores de las institución pública- Huamanga
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	colaboradores de la UGEL - Huamanga
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	96 %
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	5
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	15 minutos

**4. Presentación de instrucciones para el juez:**  
A continuación, a Usted le presento el cuestionario Modernización de la gestión pública elaborado por Anita Aliaga Cuba, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y 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	

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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Modernización de la gestión pública

#### Definición de la variable:

Modernización de la gestión pública se logra entender como aquel proceso de cambio permanente que tiene como su objetivo principal el de realizar diversas mejoras en las actividades que se realizan, de tal forma que estas entidades generen valor público (Subirats, Knoepfel, Larrue y Varone, 2008).

#### Dimensión 1: Estado abierto

##### Definición de la dimensión:

Se comprende como los canales de comunicación entre la sociedad y el Estado, para que los ciudadanos puedan conseguir con facilidad información con relevancia y que se pueda comprender, que se pueda coordinar con las entidades públicas y sea posible que se le investigue por su gestión como servidores públicos, siendo parte de los procesos donde se deciden los temas que le competen a los ciudadanos (Dill'erva, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Transparencia de información	1. Se publica información importante y oportuna como principio de transparencia	4	3	4	
Rendición de cuentas	2. Se rinde cuentas a la ciudad con avances, dificultades y resultados de la gestión	4	4	3	
Comprensión de la información	3. Las publicaciones de esta institución pública son de simple entendimiento	4	3	4	
Acceso a la información	4. Se puede acceder de forma presencial o remota a la información que se solicita	4	4	4	
Participación ciudadana	5. Se fomenta la participación ciudadana a través de sus vías de comunicación	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y Recomendaciones
Servicio a través de las Tics	8. Se facilita los servicios a los usuarios a través del uso de las Tics	4	4	4	
Vías digitales para coordinación	9. Se usan vías digitales para poder brindar la información y comunicación al usuario	4	4	3	
Plataforma web actualizada	10. Se cuenta con una plataforma institucional web que está actualizada	4	4	4	
Información digital para la zona	11. Se accede a información digital que aporta al desarrollo de su localidad	4	3	4	
Plataforma web como soporte	12. Se tiene una plataforma web amigable que ayuda y brinda soporte al usuario	4	4	4	
Medios electrónicos y digitales	13. Se fomenta en esta institución el uso de medios electrónicos y digitales	3	4	4	
Reducción de la brecha digital	14. Se mejoran los servicios y tramites al usuario reduciendo la brecha digital	4	4	4	

### Dimensión 3: Mejora de la articulación interinstitucional

Definición de la dimensión: Sostienen la coordinación con los otros organismos del Estado. Existen dos núcleos de vínculo interinstitucional: entre regionales, locales, y similares de gobierno, (Dill'erva, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y Recomendaciones
Intercambio de datos con otros	15. Se colabora y participa en el intercambio de información con otras instituciones	4	4	4	
Coordina la ayuda a la localidad	16. Se coordina con otras instituciones para acordar la ayuda a esa localidad	4	4	4	
Participa activamente en el CCI	17. Se participa activamente en el Consejo de Coordinación Intergubernamental	4	3	4	
Reafirmar intereses con otros	18. Se coordina con otras entidades públicas para reafirmar sus intereses	4	4	3	

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

### Instrumento que mide la variable 02: Productividad laboral

#### Definición de la variable:

Productividad laboral es la actividad que consiste en incrementar el rendimiento de todo aquello que ya se conoce, esto es con respecto de una persona o de un determinado grupo; posiblemente conocemos más de lo que normalmente hacemos, pero no aplicamos los conocimientos que poseemos (Drucker, 1999).

#### Dimensión 1: Eficacia

##### Definición de la dimensión:

Es aquel resultado de lo que se realiza, sea este un bien o servicio; además de lograr la efectividad del bien o servicio ofrecido, se considera tanto la cantidad como la excelencia, para que se consiga satisfacer al usuario Judge (2013)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realiza lo que fue programado	1. Realizo las actividades cuando fueron programadas	4	4	4	
Cumple los procedimientos	2. Cumpló con cada uno de los procedimientos institucionales	4	4	3	
Realiza actividades a tiempo	3. Realizo mis actividades en el tiempo que fueron acordadas	3	4	4	
Genera valor al producto	4. Genero valor y utilización de los productos o servicios que realizo	4	4	3	
Utiliza todos los recursos	5. Utilizo todos los recursos designados para el área	4	3	4	
Usa recursos para lograr metas	6. Tengo un manejo preciso de los recursos para alcanzar los objetivos	4	4	4	
Comunicación precisa	7. La comunicación con mis compañeros es precisa y respetuosa	4	3	4	
Participación en reuniones	8. Participo en todas las reuniones que se realizan en el área	4	4	4	

**Dimensión 2: Eficiencia**

Definición de la dimensión: la eficiencia, es el vínculo de los recursos o cumplimiento de acciones, con la porción de recursos usados, la serie de recursos programados y el grado en el que se benefician de los recursos usados, para la elaboración de productos. Aching (2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo correcto de los insumos	11. Manejo correctamente los insumos que pertenecen a mi área	4	4	4	
Uso consiente de los recursos	12. Aprovecho los recursos mi área de una manera consiente	4	4	4	
Trabajo en el menor tiempo	13. Realizo mis actividades en menos tiempo que el resto de las personas	4	4	4	
Acorta plazos con la tecnología	14. Hago uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	4	4	4	
Manejo de las emociones	15. Manejo mis emociones de forma profesional durante cuando trabajo	4	4	4	
Solución de temas bajo presión	16. Poseo la capacidad de resolver los asuntos laborales bajo presión	4	4	4	
Uso adecuado del presupuesto	17. Hago el uso esperado del presupuesto que fue asignado a mi área	4	4	4	
Desechar el gasto innecesario	18. Evito sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	4	4	4	
Asimilación de capacitaciones	19. Aprovecho al máximo las capacitaciones que se me programan	4	4	4	
Aplicación de aquello aprendido	20. Las capacitaciones me ayudan a realizar correctamente mis actividades	4	4	4	

NOMBRES Y APELLIDOS..... FELIX VALER TORRES

DNI..... 78267025

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

DOCTOR: ABILIO CARDENAS ROBLES.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Firma:

Tesista: Anita Aliaga Cuba

DNI: 28290853

1. Datos generales del Juez	
Nombre del juez:	ABILIO CARDENAS ROBLES
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	ADMINISTRACIÓN EN EDUCACIÓN
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (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 Modernización de la gestión pública
Autor (a):	Mgtr. Anita Aliaga Cuba
Objetivo:	Establecer la medida en que la Modernización de la gestión pública influye de la Productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.
Administración:	Físico/Presencial a colaboradores de las institución pública- Huamanga
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	colaboradores de la UGEL - Huamanga
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	96 %
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	5
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	15 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a Usted le presento el cuestionario Modernización de la gestión pública elaborado por Anita Aliaga Cuba, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y 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

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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

### Instrumento que mide la variable 01: Modernización de la gestión pública

#### Definición de la variable:

Modernización de la gestión pública se logra entender como aquel proceso de cambio permanente que tiene como su objetivo principal el de realizar diversas mejoras en las actividades que se realizan, de tal forma que estas entidades generen valor público (Subirats, Knoepfel, Larrue y Varone, 2008).

#### Dimensión 1: Estado abierto

##### Definición de la dimensión:

Se comprende como los canales de comunicación entre la sociedad y el Estado, para que los ciudadanos puedan conseguir con facilidad información con relevancia y que se pueda comprender, que se pueda coordinar con las entidades públicas y sea posible que se le investigue por su gestión como servidores públicos, siendo parte de los procesos donde se deciden los temas que le competen a los ciudadanos (Dill'erva, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Transparencia de información	1. Se publica información importante y oportuna como principio de transparencia	4	4	4	
Rendición de cuentas	2. Se rinde cuentas a la ciudad con avances, dificultades y resultados de la gestión	4	3	4	
Comprensión de la información	3. Las publicaciones de esta institución pública son de simple entendimiento	4	4	4	
Acceso a la información	4. Se puede acceder de forma presencial o remota a la información que se solicita	3	4	4	
Participación ciudadana	5. Se fomenta la participación ciudadana a través de sus vías de comunicación	4	4	3	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Servicio a través de las Tics	8. Se facilita los servicios a los usuarios a través del uso de las Tics	4	4	4	
Vías digitales para coordinación	9. Se usan vías digitales para poder brindar la información y comunicación al usuario	4	4	4	
Plataforma web actualizada	10. Se cuenta con una plataforma institucional web que está actualizada	4	4	4	
Información digital para la zona	11. Se accede a información digital que aporta al desarrollo de su localidad	4	4	4	
Plataforma web como soporte	12. Se tiene una plataforma web amigable que ayuda y brinda soporte al usuario	4	4	4	
Medios electrónicos y digitales	13. Se fomenta en esta institución el uso de medios electrónicos y digitales	4	4	4	
Reducción de la brecha digital	14. Se mejoran los servicios y tramites al usuario reduciendo la brecha digital	4	4	4	

### Dimensión 3: Mejora de la articulación interinstitucional

Definición de la dimensión: Sostienen la coordinación con los otros organismos del Estado. Existen dos núcleos de vinculo interinstitucional: entre regionales, locales, y similares de gobierno, (Dill'erva, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Intercambio de datos con otros	15. Se colabora y participa en el intercambio de información con otras instituciones	4	4	4	
Coordina la ayuda a la localidad	16. Se coordina con otras instituciones para acordar la ayuda a esa localidad	4	4	4	
Participa activamente en el CCI	17. Se participa activamente en el Consejo de Coordinación Intergubernamental	4	4	3	
Reafirmar intereses con otros	18. Se coordina con otras entidades públicas para reafirmar sus intereses comunes	4	3	4	

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

### Instrumento que mide la variable 02: Productividad laboral

#### Definición de la variable:

Productividad laboral es la actividad que consiste en incrementar el rendimiento de todo aquello que ya se conoce, esto es con respecto de una persona o de un determinado grupo; posiblemente conocemos más de lo que normalmente hacemos, pero no aplicamos los conocimientos que poseemos (Drucker, 1999).

#### Dimensión 1: Eficacia

##### Definición de la dimensión:

Es aquel resultado de lo que se realiza, sea este un bien o servicio; además de lograr la efectividad del bien o servicio ofrecido, se considera tanto la cantidad como la excelencia, para que se consiga satisfacer al usuario Judge (2013)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realiza lo que fue programado	1. Realizo las actividades cuando fueron programadas	4	4	3	
Cumple los procedimientos	2. Cumpló con cada uno de los procedimientos institucionales	4	4	4	
Realiza actividades a tiempo	3. Realizo mis actividades en el tiempo que fueron acordadas	3	4	4	
Genera valor al producto	4. Genero valor y utilización de los productos o servicios que realizo	4	3	4	
Utiliza todos los recursos	5. Utilizo todos los recursos designados para el área	4	4	3	
Usa recursos para lograr metas	6. Tengo un manejo preciso de los recursos para alcanzar los objetivos	4	3	4	
Comunicación precisa	7. La comunicación con mis compañeros es precisa y respetuosa	4	3	4	
Participación en reuniones	8. Participo en todas las reuniones que se realizan en el área	4	3	4	

## Dimensión 2: Eficiencia

Definición de la dimensión: la eficiencia, es el vínculo de los recursos o cumplimiento de acciones, con la porción de recursos usados, la serie de recursos programados y el grado en el que se benefician de los recursos usados, para la elaboración de productos. Aching (2022)

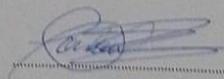
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo correcto de los insumos	11. Manejo correctamente los insumos que pertenecen a mi área	3	4	4	
Uso consiente de los recursos	12. Aprovecho los recursos mi área de una manera consiente	3	4	4	
Trabajo en el menor tiempo	13. Realizo mis actividades en menos tiempo que el resto de las personas	4	4	4	
Acorta plazos con la tecnología	14. Hago uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	4	3	4	
Manejo de las emociones	15. Manejo mis emociones de forma profesional durante cuando trabajo	4	3	4	
Solución de temas bajo presión	16. Poseo la capacidad de resolver los asuntos laborales bajo presión	4	4	4	
Uso adecuado del presupuesto	17. Hago el uso esperado del presupuesto que fue asignado a mi área	3	4	4	
Desechar el gasto innecesario	18. Evito sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	4	3	4	
Asimilación de capacitaciones	19. Aprovecho al máximo las capacitaciones que se me programan	4	4	3	
Aplicación de aquello aprendido	20. Las capacitaciones me ayudan a realizar correctamente mis actividades	4	3	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Servicio a través de las Tics	8. Se facilita los servicios a los usuarios a través del uso de las Tics	4	4	4	
Vías digitales para coordinación	9. Se usan vías digitales para poder brindar la información y comunicación al usuario	4	4	4	
Plataforma web actualizada	10. Se cuenta con una plataforma institucional web que está actualizada	4	4	4	
Información digital para la zona	11. Se accede a información digital que aporta al desarrollo de su localidad	4	4	4	
Plataforma web como soporte	12. Se tiene una plataforma web amigable que ayuda y brinda soporte al usuario	4	4	4	
Medios electrónicos y digitales	13. Se fomenta en esta institución el uso de medios electrónicos y digitales	4	4	4	
Reducción de la brecha digital	14. Se mejoran los servicios y tramites al usuario reduciendo la brecha digital	4	4	4	

**Dimensión 3: Mejora de la articulación interinstitucional**

Definición de la dimensión: Sostiene la coordinación con los otros organismos del Estado. Existen dos núcleos de vínculo interinstitucional: entre regionales, locales, y similares de gobierno, (Dill'erva, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambio de datos con otros	15. Se colabora y participa en el intercambio de información con otras instituciones	4	2	4	
Coordina la ayuda a la localidad	16. Se coordina con otras instituciones para acordar la ayuda a esa localidad	4	4	4	
Participa activamente en el CCI	17. Se participa activamente en el Consejo de Coordinación Intergubernamental	4	4	3	
Reafirmar intereses con otros	18. Se coordina con otras entidades públicas para reafirmar sus intereses comunes	4	3	4	
Alianzas para realizar proyectos	19. Se fomentan alianzas estratégicas con otras entidades para cumplir proyectos	4	3	4	
Políticas afines con otras UGEL	20. Se desarrollan diversas políticas afines en coordinación con otras entidades	4	3	4	



NOMBRES Y APELLIDOS: ARTURO CARDENAS ROBLES

DN: 28271731

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

DOCTORA: KAREN TATIANA OLARTE DAVALOS

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Firma:



Tesista: Anita Aliaga Cuba

DNI: 28290853

**1. Datos generales del Juez**

Nombre del juez:	Karen Tatiana Olarte Dávalos
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Administración - Educación
Institución donde labora:	UGEL - Huamanga
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (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 Modernización de la gestión pública
Autor (a):	Mgtr. Anita Aliaga Cuba
Objetivo:	Establecer la medida en que la Modernización de la gestión pública influye de la Productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.
Administración:	Físico/Presencial a colaboradores de las institución pública- Huamanga
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	colaboradores de la UGEL - Huamanga
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	96 %
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	5
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	15 minutos

**4. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a Usted le presento el cuestionario Modernización de la gestión pública elaborado por Anita Aliaga Cuba, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y 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

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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Modernización de la gestión pública

#### Definición de la variable:

Modernización de la gestión pública se logra entender como aquel proceso de cambio permanente que tiene como su objetivo principal el de realizar diversas mejoras en las actividades que se realizan, de tal forma que estas entidades generen valor público (Subirats, Knoepfel, Larrue y Varone, 2008).

#### Dimensión 1: Estado abierto

##### Definición de la dimensión:

Se comprende como los canales de comunicación entre la sociedad y el Estado, para que los ciudadanos puedan conseguir con facilidad información con relevancia y que se pueda comprender, que se pueda coordinar con las entidades públicas y sea posible que se le investigue por su gestión como servidores públicos, siendo parte de los procesos donde se deciden los temas que le competen a los ciudadanos (Dill'erva, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Transparencia de información	1. Se publica información importante y oportuna como principio de transparencia	4	4	4	
Rendición de cuentas	2. Se rinde cuentas a la ciudad con avances, dificultades y resultados de la gestión	4	4	4	
Comprensión de la información	3. Las publicaciones de esta institución pública son de simple entendimiento	4	4	4	
Acceso a la información	4. Se puede acceder de forma presencial o remota a la información que se solicita	4	4	4	
Participación ciudadana	5. Se fomenta la participación ciudadana a través de sus vías de comunicación	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Servicio a través de las Tics	8. Se facilita los servicios a los usuarios a través del uso de las Tics	4	4	4	
Vías digitales para coordinación	9. Se usan vías digitales para poder brindar la información y comunicación al usuario	4	4	4	
Plataforma web actualizada	10. Se cuenta con una plataforma institucional web que está actualizada	4	4	4	
Información digital para la zona	11. Se accede a información digital que aporta al desarrollo de su localidad	4	4	4	
Plataforma web como soporte	12. Se tiene una plataforma web amigable que ayuda y brinda soporte al usuario	4	4	4	
Medios electrónicos y digitales	13. Se fomenta en esta institución el uso de medios electrónicos y digitales	4	4	4	
Reducción de la brecha digital	14. Se mejoran los servicios y tramites al usuario reduciendo la brecha digital	4	4	4	

### Dimensión 3: Mejora de la articulación interinstitucional

Definición de la dimensión: Sostienen la coordinación con los otros organismos del Estado. Existen dos núcleos de vinculo interinstitucional: entre regionales, locales, y similares de gobierno, (Dill'erva, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y Recomendaciones
Intercambio de datos con otros	15. Se colabora y participa en el intercambio de información con otras instituciones	4	4	4	
Coordina la ayuda a la localidad	16. Se coordina con otras instituciones para acordar la ayuda a esa localidad	4	4	4	
Participa activamente en el CCI	17. Se participa activamente en el Consejo de Coordinación Intergubernamental	4	4	4	
Reafirmar intereses con otros	18. Se coordina con otras entidades públicas para reafirmar sus intereses	4	4	4	

- 3: Moderado nivel  
 2: Bajo Nivel  
 1: No cumple con el criterio

**Instrumento que mide la variable 02: Productividad laboral**

**Definición de la variable:**

Productividad laboral es la actividad que consiste en incrementar el rendimiento de todo aquello que ya se conoce, esto es con respecto de una persona o de un determinado grupo; posiblemente conocemos más de lo que normalmente hacemos, pero no aplicamos los conocimientos que poseemos (Drucker, 1999).

**Dimensión 1: Eficacia**

**Definición de la dimensión:**

Es aquel resultado de lo que se realiza, sea este un bien o servicio; además de lograr la efectividad del bien o servicio ofrecido, se considera tanto la cantidad como la excelencia, para que se consiga satisfacer al usuario Judge (2013)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realiza lo que fue programado	1. Realizo las actividades cuando fueron programadas	4	4	4	
Cumple los procedimientos	2. Cumplo con cada uno de los procedimientos institucionales	4	4	4	
Realiza actividades a tiempo	3. Realizo mis actividades en el tiempo que fueron acordadas	4	4	4	
Genera valor al producto	4. Genero valor y utilización de los productos o servicios que realizo	4	4	4	
Utiliza todos los recursos	5. Utilizo todos los recursos designados para el área	4	4	4	
Usa recursos para lograr metas	6. Tengo un manejo preciso de los recursos para alcanzar los objetivos	4	4	4	
Comunicación precisa	7. La comunicación con mis compañeros es precisa y respetuosa	4	4	4	
Participación en reuniones	8. Participo en todas las reuniones que se realizan en el área	4	4	4	

## Dimensión 2: Eficiencia

Definición de la dimensión: la eficiencia, es el vínculo de los recursos o cumplimiento de acciones, con la porción de recursos usados, la serie de recursos programados y el grado en el que se benefician de los recursos usados, para la elaboración de productos. Aching (2022)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo correcto de los insumos	11. Manejo correctamente los insumos que pertenecen a mi área	4	4	4	
Uso consiente de los recursos	12. Aprovecho los recursos mi área de una manera consiente	4	4	4	
Trabajo en el menor tiempo	13. Realizo mis actividades en menos tiempo que el resto de las personas	4	4	4	
Acorta plazos con la tecnología	14. Hago uso de la tecnología para disminuir los plazos de entrega	4	4	4	
Manejo de las emociones	15. Manejo mis emociones de forma profesional durante cuando trabajo	4	4	4	
Solución de temas bajo presión	16. Poseo la capacidad de resolver los asuntos laborales bajo presión	4	4	4	
Uso adecuado del presupuesto	17. Hago el uso esperado del presupuesto que fue asignado a mi área	4	4	4	
Desechar el gasto innecesario	18. Evito sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente	4	4	4	
Asimilación de capacitaciones	19. Aprovecho al máximo las capacitaciones que se me programan	4	4	4	
Aplicación de aquello aprendido	20. Las capacitaciones me ayudan a realizar correctamente mis actividades	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Servicio a través de las Tics	8. Se facilita los servicios a los usuarios a través del uso de las Tics	4	4	4	
Vías digitales para coordinación	9. Se usan vías digitales para poder brindar la información y comunicación al usuario	4	4	4	
Plataforma web actualizada	10. Se cuenta con una plataforma institucional web que está actualizada	4	4	4	
Información digital para la zona	11. Se accede a información digital que aporta al desarrollo de su localidad	4	4	4	
Plataforma web como soporte	12. Se tiene una plataforma web amigable que ayuda y brinda soporte al usuario	4	4	4	
Medios electrónicos y digitales	13. Se fomenta en esta institución el uso de medios electrónicos y digitales	4	4	4	
Reducción de la brecha digital	14. Se mejoran los servicios y tramites al usuario reduciendo la brecha digital	4	4	4	

### Dimensión 3: Mejora de la articulación interinstitucional

Definición de la dimensión: Sostienen la coordinación con los otros organismos del Estado. Existen dos núcleos de vínculo interinstitucional: entre regionales, locales, y similares de gobierno, (Dill'erva, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambio de datos con otros	15. Se colabora y participa en el intercambio de información con otras instituciones	4	4	4	
Coordina la ayuda a la localidad	16. Se coordina con otras instituciones para acordar la ayuda a esa localidad	4	4	4	
Participa activamente en el CCI	17. Se participa activamente en el Consejo de Coordinación Intergubernamental	4	4	4	
Reafirmar intereses con otros	18. Se coordina con otras entidades públicas para reafirmar sus intereses comunes	4	4	4	
Alianzas para realizar proyectos	19. Se fomentan alianzas estratégicas con otras entidades para cumplir proyectos	4	4	4	
Políticas afines con otras UGEL	20. Se desarrollan diversas políticas afines en coordinación con otras entidades	4	4	4	

Kauolator

NOMBRES Y APELLIDOS: Kevin Tatiana Olarte Dávalos

DNI: 40870802

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

DOCTORA: CONSTANTINA VILA PALOMINO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa académico de doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2021, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Modernización de la gestión pública en la productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Firma:



Tesista: Anita Aliaga Cuba

DNI: 28290853

**1. Datos generales del Juez**

Nombre del juez:	Constantina Vilo Palmirino	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )	
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (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 Modernización de la gestión pública
Autor (a):	Mgtr. Anita Aliaga Cuba
Objetivo:	Establecer la medida en que la Modernización de la gestión pública influye de la Productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.
Administración:	Físico/Presencial a colaboradores de las institución pública- Huamanga
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	colaboradores de la UGEL - Huamanga
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	96 %
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	5
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	15 minutos

**4. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a Usted le presento el cuestionario Modernización de la gestión pública elaborado por Anita Aliaga Cuba, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y 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

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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Modernización de la gestión pública

#### Definición de la variable:

Modernización de la gestión pública se logra entender como aquel proceso de cambio permanente que tiene como su objetivo principal el de realizar diversas mejoras en las actividades que se realizan, de tal forma que estas entidades generen valor público (Subirats, Knoepfel, Larrue y Varone, 2008).

#### Dimensión 1: Estado abierto

##### Definición de la dimensión:

Se comprende como los canales de comunicación entre la sociedad y el Estado, para que los ciudadanos puedan conseguir con facilidad información con relevancia y que se pueda comprender, que se pueda coordinar con las entidades públicas y sea posible que se le investigue por su gestión como servidores públicos, siendo parte de los procesos donde se deciden los temas que le competen a los ciudadanos (Dill'erva, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Transparencia de información	1. Se publica información importante y oportuna como principio de transparencia	4	4	4	
Rendición de cuentas	2. Se rinde cuentas a la ciudad con avances, dificultades y resultados de la gestión	4	4	4	
Comprensión de la información	3. Las publicaciones de esta institución pública son de simple entendimiento	4	4	4	
Acceso a la información	4. Se puede acceder de forma presencial o remota a la información que se solicita	4	4	4	
Participación ciudadana	5. Se fomenta la participación ciudadana a través de sus vías de comunicación	4	3	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Servicio a través de las Tics	8. Se facilita los servicios a los usuarios a través del uso de las Tics	4	3	4	
Vías digitales para coordinación	9. Se usan vías digitales para poder brindar la información y comunicación al usuario	4	4	4	
Plataforma web actualizada	10. Se cuenta con una plataforma institucional web que está actualizada	3	4	4	
Información digital para la zona	11. Se accede a información digital que aporta al desarrollo de su localidad	4	4	3	
Plataforma web como soporte	12. Se tiene una plataforma web amigable que ayuda y brinda soporte al usuario	4	3	4	
Medios electrónicos y digitales	13. Se fomenta en esta institución el uso de medios electrónicos y digitales	4	4	4	
Reducción de la brecha digital	14. Se mejoran los servicios y tramites al usuario reduciendo la brecha digital	4	3	4	

### Dimensión 3: Mejora de la articulación interinstitucional

Definición de la dimensión: Sostienen la coordinación con los otros organismos del Estado. Existen dos núcleos de vinculo interinstitucional: entre regionales, locales, y similares de gobierno, (Dill'erva, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Intercambio de datos con otros	15. Se colabora y participa en el intercambio de información con otras instituciones	4	4	4	
Coordina la ayuda a la localidad	16. Se coordina con otras instituciones para acordar la ayuda a esa localidad	4	3	4	
Participa activamente en el CCI	17. Se participa activamente en el Consejo de Coordinación Intergubernamental	4	4	4	
Reafirmar intereses con otros	18. Se coordina con otras entidades públicas para reafirmar sus intereses comunes	4	4	3	

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

### Instrumento que mide la variable 02: Productividad laboral

#### Definición de la variable:

Productividad laboral es la actividad que consiste en incrementar el rendimiento de todo aquello que ya se conoce, esto es con respecto de una persona o de un determinado grupo; posiblemente conocemos más de lo que normalmente hacemos, pero no aplicamos los conocimientos que poseemos (Drucker, 1999).

#### Dimensión 1: Eficacia

##### Definición de la dimensión:

Es aquel resultado de lo que se realiza, sea este un bien o servicio; además de lograr la efectividad del bien o servicio ofrecido, se considera tanto la cantidad como la excelencia, para que se consiga satisfacer al usuario Judge (2013)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realiza lo que fue programado	1. Realizo las actividades cuando fueron programadas	4	4	4	
Cumple los procedimientos	2. Cumplo con cada uno de los procedimientos institucionales	4	4	4	
Realiza actividades a tiempo	3. Realizo mis actividades en el tiempo que fueron acordadas	4	4	3	
Genera valor al producto	4. Genero valor y utilización de los productos o servicios que realizo	4	4	4	
Utiliza todos los recursos	5. Utilizo todos los recursos designados para el área	4	4	4	
Usa recursos para lograr metas	6. Tengo un manejo preciso de los recursos para alcanzar los objetivos	4	3	4	
Comunicación precisa	7. La comunicación con mis compañeros es precisa y respetuosa	4	4	4	
Participación en reuniones	8. Participo en todas las reuniones que se realizan en el área	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Servicio a través de las Tics	8. Se facilita los servicios a los usuarios a través del uso de las Tics	4	3	4	
Vías digitales para coordinación	9. Se usan vías digitales para poder brindar la información y comunicación al usuario	4	4	4	
Plataforma web actualizada	10. Se cuenta con una plataforma institucional web que está actualizada	3	4	4	
Información digital para la zona	11. Se accede a información digital que aporta al desarrollo de su localidad	4	4	3	
Plataforma web como soporte	12. Se tiene una plataforma web amigable que ayuda y brinda soporte al usuario	4	3	4	
Medios electrónicos y digitales	13. Se fomenta en esta institución el uso de medios electrónicos y digitales	4	4	4	
Reducción de la brecha digital	14. Se mejoran los servicios y tramites al usuario reduciendo la brecha digital	4	3	4	

**Dimensión 3: Mejora de la articulación interinstitucional**

Definición de la dimensión: Sostienen la coordinación con los otros organismos del Estado. Existen dos núcleos de vínculo interinstitucional: entre regionales, locales, y similares de gobierno. (Difereva, 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambio de datos con otros	15. Se colabora y participa en el intercambio de información con otras instituciones	4	4	4	
Coordina la ayuda a la localidad	16. Se coordina con otras instituciones para acordar la ayuda a esa localidad	4	3	4	
Participa activamente en el CCI	17. Se participa activamente en el Consejo de Coordinación Intergubernamental	4	4	4	
Reafirmar intereses con otros	18. Se coordina con otras entidades públicas para reafirmar sus intereses comunes	4	4	3	
Alianzas para realizar proyectos	19. Se fomentan alianzas estratégicas con otras entidades para cumplir proyectos	4	4	4	
Políticas afines con otras UGEL	20. Se desarrollan diversas políticas afines en coordinación con otras entidades	3	4	4	

NOMBRES Y APELLIDOS Constancia VilaPérez

DNI 23309497



## **Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos**

## CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

### Fiabilidad del Instrumento Modernización de la gestión pública

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	C o Válid	20	100, 0
	ido <sup>a</sup> Exclu	0	,0
	Total	20	100, 0

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

Tabla 14

Estadísticas de	de
Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,923	20

Niveles de confiabilidad de los instrumentos

Valores	Denominación
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

## Fiabilidad del Instrumento Productividad laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

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

#### *Niveles de confiabilidad de los instrumentos*

Estadísticas de fiabilidad		de		Valores	Denominación
Alfa	de	N	de	0,53 a menos	Confiabilidad nula
				0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
				0,60 a 0,65	Confiable
				0,66 a 0,71	Muy confiable
				0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
				1,00	Confiabilidad perfecta

## **Anexo 7: Cálculo de la muestra**

CÁLCULO DE LA MUESTRA

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

**n** = Tamaño de muestra buscado

**N** = Tamaño de la Población o Universo

**z** = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

**e** = Error de estimación máximo aceptado

**p** = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

**q** = (1 - p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

$$n = (184 \times (1.96^2) \times 0.5 \times 0.5) / (0.05^2 \times (184 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5)$$

$$n = 176.7136 / 1.4179$$

$$n = 125.$$