



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Modernización de la gestión pública y desempeño  
laboral en el Gobierno Regional Huánuco-2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Br. Valdez Rodríguez, Helen Johanny

**ASESOR:**

Dr. Mendoza Balarezo, Javier

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**PERÚ-2018**

## PÁGINA DEL JURADO

Dr. Rojas Cotrina, Amancio Ricardo  
Presidente

Dr. Evaristo Borja, Eugenio Marlon  
Secretario

Dr. Mendoza Balarezo, Javier  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por su amor, su ejemplo y apoyo incondicional.

A mi esposo, por ser mi compañero y fortaleza en la consecución de mis metas.

**Helen Johanny**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad “César Vallejo” y al fundador César Acuña Peralta por tener la voluntad incondicional de desarrollar la educación.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” por sus enseñanzas y apoyo permanente.

Al Dr. Javier Mendoza Balarezo, docente de investigación y asesor de la presente tesis por sus aportes, experiencia, sugerencias y atención oportuna en el proceso de la realización del trabajo de investigación.

A los funcionarios y servidores del Gobierno Regional Huánuco, por su colaboración brindada con la resolución del instrumento desarrollado para tomar los datos para la presente investigación.

A mis familiares por su aliento permanente para conseguir mis objetivos personales y profesionales.

**La autora**

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado, ante ustedes presento la tesis titulada “Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco – 2018” cuyo propósito es determinar la correlación o el grado de asociación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral. Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestría en Gestión Pública, previa sustentación y aprobación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**La autora**

## ÍNDICE

<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	<b>Pág.</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
<b>I: INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	16
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Justificación del estudio	27
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	28
<b>II: MÉTODO</b>	
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización	31
2.3 Población y muestra	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5 Métodos de análisis de datos	41
2.6 Aspectos éticos	41
<b>III: RESULTADOS</b>	
3.1 Descripción de los resultados	42
3.2 Estudio inferencial	55
<b>IV: DISCUSIÓN</b>	61
<b>V: CONCLUSIONES</b>	64
<b>VI: RECOMENDACIONES</b>	66

<b>VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	68
<b>ANEXOS</b>	
ANEXO N° 01: Instrumentos	70
ANEXO N° 02: Validez de los instrumentos	72
ANEXO N° 03: Matriz de consistencia	84
ANEXO N° 04: Evidencias fotográficas	86

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Recuento y porcentajes de la modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional Huánuco – 2018.	42
Tabla 2. Recuento y porcentajes de la dimensión gobierno abierto en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.	44
Tabla 3. Recuento y porcentajes de la dimensión meritocracia en los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Huánuco - 2018.	45
Tabla 4. Recuento y porcentajes de la dimensión eficiencia en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.	46
Tabla 5. Recuento y porcentajes de la dimensión gobierno electrónico en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.	48
Tabla 6. Recuento y porcentajes del desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.	49
Tabla 7. Recuento y porcentajes de la dimensión compromiso en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.	50
Tabla 8. Recuento y porcentajes de la dimensión efectividad en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.	52
Tabla 9. Recuento y porcentajes de la dimensión incentivo en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.	53
Tabla 10. Recuento y porcentajes de la dimensión productividad en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.	54



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Porcentajes de la modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional Huánuco - 2018	43
Gráfico 2. Porcentajes de la dimensión gobierno abierto en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.	44
Gráfico 3. Porcentajes de la dimensión meritocracia en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.	45
Gráfico 4. Porcentajes de la dimensión eficiencia en el Gobierno Regional Huánuco – 2018.	47
Gráfico 5. Porcentajes de la dimensión gobierno electrónico en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.	48
Gráfico 6. Porcentajes del desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.	49
Gráfico 7. Porcentajes de la dimensión efectividad en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.	51
Gráfico 8. Porcentajes de la dimensión efectividad en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.	52
Gráfico 9. Porcentajes de la dimensión incentivo en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.	53
Gráfico 10. Porcentajes de la dimensión productividad en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.	55

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018”, tiene por objetivo determinar cómo se relaciona la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral. Se ha desarrollado como una investigación tipo no experimental en su modalidad correlacional, el diseño también es correlacional-transversal pues lo hemos desarrollado en un determinado tiempo. La población fueron los funcionarios y servidores del Gobierno Regional Huánuco – sede central, comprendidos bajo el régimen laboral del D.L. N° 276 y D.L. 1057, que en su totalidad fueron 616, por lo que nuestra muestra fue 83. La técnica para la toma de datos fue la encuesta y como instrumentos se tiene un cuestionario con el que se midió a cada una de las variables, cabe señalar que dichos cuestionarios fueron validados por expertos y cuya confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Los resultados de acuerdo al estudio inferencial indican que el coeficiente rho de Spearman hallado es  $r_s = 0,591$  con una significación bilateral de  $p = 0,000$  que es menor que el error estimado que es 0,01 por lo que se acepta la Hipótesis de investigación y se rechaza la Hipótesis nula, es decir “la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018”

**Palabras clave.** Modernización, Administración pública, Gestión pública, desempeño, desempeño laboral, Gobierno abierto, Gobierno electrónico.

## ABSTRACT

The present investigation entitled "Modernization of public management and performance in the Regional Government Huánuco - 2018", aims to determine how the modernization of public management and work performance relates. It has been developed as a non-experimental type investigation in its correlation modality, the design is also cross-correlational since we have developed it in a certain time. The population was the officials and servants of the Huánuco Regional Government - central headquarters, included under the labor regime of D.L. No. 276 and D.L. 1057, which in total were 616, so our sample was 83. The technique for data collection was the survey and as instruments we have a questionnaire with which we measured each of the variables, it should be noted that questionnaires were validated by experts and whose reliability was determined by the Cronbach's Alpha coefficient.

The results according to the inferential study indicate that the  $r_s$  calculated is greater than the critical  $r_s$  ( $0.551 > 0.0$ ). This relationship allows rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis, so there is a significant relationship between the variables modernization of public management and labor performance in the Huánuco Regional Government.

**Keywords.** Modernization, Public administration, Public management, performance, job performance, Open Government, Electronic Government.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En los últimos años, el Perú ha logrado una alta tasa de crecimiento económico, lo que hace suponer que también el Estado debería acrecentar su capacidad de hacer efectivo y/o gastar bien todo lo recaudado a través de impuestos y otros similares, generando condiciones para hacer de este crecimiento, sostenible y que traiga como consecuencia un desarrollo económico y social. Sin embargo, esto no se está dando pues se observa un bajo desempeño del Estado que se ve reflejado en la poca confianza que le tiene la población y su nivel bajo de satisfacción ciudadana.

En uno de sus escritos, Levitsky afirmaba que el Perú posee uno de los Estados más disfuncionales de América Latina. Las instituciones estatales, en su mayoría, no funcionaban, peor aún, en algunos lugares rurales no existían. En varios lugares del interior del país, es decir en las zonas rurales, los servicios de educación, salud, agua potable, infraestructura y otros, no llegan y si lo hacen están abrumadas por la corrupción y la ineficacia de los que la administran. Las funciones básicas del Estado como lo son la seguridad y la justicia no son garantizadas, ni siquiera de manera ínfima (Levitsky, s.f.).

Tal como lo señala Levitsky, nuestro estado no está desempeñando un rol fundamental ni efectivo, por lo que se ve limitado.

Es por ello que se busca implementar políticas de desarrollo que aprovechen el crecimiento económico que se ha logrado, siendo necesario que se den cambios e implementar modelos de Gestión Pública. En nuestro país se viene implementado un modelo basado en la gerencia privada, aplicando la presunción que los privados hacen mejor las cosas.

Este cambio esperado ha sido denominado como la Reforma del Estado, que a la fecha se viene implementando, y que ha identificado como su primer objetivo lograr que verdaderamente la Administración Pública

cumpla su rol fundamental que es producir bienes y servicios que satisfagan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.

Para lograr el cambio deseado, se han venido dando pequeños pasos mejorando lo existente, es decir se ha venido implementando el gran cambio a través de unos graduales y pequeños. Estos cambios graduales han sido denominados como Modernización de la Gestión Pública, basado en normativas con el concepto de reformar para crecer.

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

Este problema ha sido identificado en la institución en la que se viene realizando la presente investigación, el Gobierno Regional Huánuco, afectando específicamente en su desempeño laboral de estos trabajadores, pues consideramos que son trabajadores no comprometidos con su institución y sin interés de prepararse profesionalmente para adaptar nuevos conocimientos y saberes.

Ha este problema identificado lo podríamos considerar como un factor principal que impide una efectiva reformar del Estado.

De acuerdo a las definiciones de la política nacional de modernización del Estado, ésta constituye un factor clave para llegar al desarrollo de toda institución pública y de todo el Perú. Es por ello que la misma Presidencia del Consejo de Ministros lo ha implementado como una política a través de la Secretaría de Gestión Pública a quien ha establecido como ente rector del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública.

## 1.2. Trabajos previos

### **Internacionales:**

Uría (2011) en la tesis “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores De ANDELAS CÍA. LTDA. De la ciudad de Ambato – Ecuador” plantea que el recurso más valioso en una organización y/o institución es el Recurso Humano, éste es el motor de la organización y/o intuición por lo que se requiere de un buen sostenimiento para su continua labor y con esto se refería a motivarlo todos los días para conseguir un desempeño laboral excelente. La investigación tomó como muestra al total de su población, es decir estuvo constituida por 36 miembros de la empresa ANDELAS CIA. LTDA. Y la recolección de datos fue a través de encuesta y cuestionarios aplicado a los trabajadores.

Carreño (2007) en la tesis “Evaluación de un programa de habilidades directivas y gestión pública para la modernización del estado en la Tesorería General de la República – Chile” concluyó que el Programa de Habilidades Directivas y Gestión pública tuvo un impacto positivo dentro de la institución, en especial como facilitador del proceso de modernización del Estado, pues al hallarse la Tesorería General de la República (TGR) en un constante proceso de cambio, requiere de funcionarios que se inclinen hacia actitudes innovadoras y jefes proclives a dichos cambios, con el fin de enfrentar así los procesos de modernización. Se tomó una muestra representativa del total de empleados de la TGR que participaron del Programa de Habilidades Directivas del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile (PHD), se midieron las variables a través de un cuestionario diseñado en base a instrumentos utilizados por el PHD. Además, se administró otro cuestionario a una muestra representativa de Jefes, de manera de minimizar el efecto de la deseabilidad social y obtener datos sobre el cambio percibido por ellos en los participantes.

### **Nacionales:**

Huerta (2016) en la tesis “Capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016” concluye que existe una relación significativa entre ambas variables (capacitación y desempeño laboral) según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016. La población fue censal, conformada por 104 trabajadores. La técnica fue encuesta y el instrumento de tipo cuestionario.

Paredes (2017) en la tesis “Gestión del cambio y su impacto en el clima laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, provincia Sánchez Carrión (2017)” concluye que la planificación y realización del proceso de cambio no ha sido satisfactoria ni insatisfactoria para los trabajadores de la UGEL Sánchez Carrión. La muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población, equivalente a 81 trabajadores y la toma de datos se realizó a través del cuestionario.

### **Locales:**

Puente (2015) en la tesis “Gestión de calidad y su relación con la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Integrada N° 32586 de Huarichaca – Huánuco 2015” concluye que la gestión de calidad está relacionada significativamente con la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Integrada N° 32586 de Huarichaca – Huánuco 2015. La muestra se tomó de manera no probabilística e intencional equivalente a 34 docentes del nivel secundario. Asimismo, el instrumento empleado fue el cuestionario de gestión de calidad y cuestionario de satisfacción laboral docente.

## **1.3. Teorías relacionadas al tema**

### **1.3.1. Modernización de la Gestión Pública**

#### **1.3.1.1. Definiciones conceptuales:**

- a. Modernización:** la enciclopedia virtual eumed.net lo define como un proceso integral de cambio social, que en principio fue instituido por los países hoy llamados desarrollado y que a la fecha se viene

dando en los demás países. En comparación con la modernidad, definido como un proceso estable, la modernización es un cambio que nos lleva a ella y que por su misma naturaleza es completamente inestable. Se da mediante procesos como:

- Urbanización (más gente en la ciudad que en el campo)
- Industrialización
- Secularización (pérdida de fundamentos tradicionales de la política)
- Democratización (incursión de nuevos sectores en la participación en temas políticos)
- Intensificación de las comunicaciones

Se considera además que en lo psicológico también se cambian los valores, las actitudes y expectativas orientadas a aceptar y querer ese cambio para afrontar la realidad y resignarse a ella.

De La Rúa, presidente de la Nación Argentina 1999-2001, en su discurso de apertura de sesión ordinaria en el Congreso el 02 de marzo de 2000 planteó que “la modernización del estado es vital para mejorar la ciudad de vida de los ciudadanos”, señalando que la modernización se basa en dos ejes fundamentales:

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

**b. Gestión:** (Ramírez, 2005, p. 14) menciona que la gestión consiste en ejecutar acciones para conseguir un resultado. Fajardo (2005), gestión es el conjunto de conocimientos para interactuar con el contexto social.

**c. Gestión Pública:** consiste en la capacidad de administrar eficientemente los recursos de Estado para satisfacer las



necesidades de la ciudadanía en general y el desarrollo de todo un país.

#### **1.3.1.2. Teoría de la Modernización:**

En los años cincuenta y sesenta, mientras se daba una batalla ideológica entre el capitalismo y el comunismo, las potencias occidentales, lideradas por Estados Unidos, optaron por atender a los países tercermundistas de la época y ganarse su lealtad. Se preocupaban por el fracaso de estos países en el intento de introducir sus economías en el sistema global. Propusieron la Teoría de Modernización, dividiendo a la sociedad en: Sociedad tradicional y sociedad moderna. La primera se caracterizaba por tener una dinámica social en la que las relaciones entre personas son determinadas por conexiones de emociones, así como también por lo afectivo, donde también el aparato de la religiosidad influye en cada uno de los aspectos de la vida cotidiana. Además, la población se encuentra concentrada en zonas rurales, con una estructura social estratificada y una economía dependiente de la agricultura. Para la teoría de la Modernización, los factores mencionados líneas arriba, son impedimentos para el libre desarrollo del mercado capitalista. Por otro lado, tenemos a las Sociedades Modernas, quienes, en contrario, se caracterizan por sus relaciones sociales de tipo impersonal y neutral. Siendo considerado esto como óptimo para la consumación de un mercado capitalista.

Daniel Aksamit, en su tesis “Precursores para la teoría de la modernización en el gobierno de Estados Unidos. Política: un estudio de la autoridad del Valle de Tennessee, Japonesa” (Titulada en inglés y traducida al español para la presente investigación), menciona que Walt Whitman Rostow, estadounidense, político y economista que se oponía al comunismo, creyente en la eficacia del capitalismo y la libre empresa; estando en Yale tuvo la intención de crear una teoría que contrarreste a la planteada por Karl Marx, desarrollándola durante los años siguientes. Conjuntamente con otros teóricos de la fecha desarrollaron la denominada teoría de la modernización cuyo objetivo

central era construir una teoría de desarrollo que englobe a todos los aspectos económicos, políticos, sociales, psicológicos y culturales que ocurrieron durante la transición a una sociedad moderna. Todos los teóricos de esta teoría postulan que las sociedades se desarrollan a lo largo de un camino universal, desde una sociedad tradicional que se basa en la agricultura y se orientan como sociedades basadas en la industria implicando que se cambie los aspectos tecnológicos. Finalmente señalan que el proceso de modernización podría acelerarse si se realiza una intervención concertada.

#### **1.3.1.3. Modernización de la gestión pública:**

Los ciudadanos de todo el país demandan estados modernos que se pongan al servicio verdadero de la población lo que representa un cambio de enfoques y desfasada praxis de gestión. Por lo que, un estado denominado moderno es aquel el que está encaminado al ciudadano, que se caracterice por ser eficiente, unitario y descentralizado, así como también inclusivo y abierto. Esta modernización es de responsabilidad de las autoridades, de todas en su conjunto, incluyendo a servidores y funcionarios para poder confrontar los raquitismos que presenta el Estado en cuanto a su estructura o su conformación; para que de esa manera se pueda concretar objetivos planteados. Cualquier esfuerzo que se realice para lograr la modernización del estado será en bien de este.

Hilda Sandoval, catedrática de la Universidad Privada ESAN, en su artículo “¿Será posible modernizar la gestión pública?” manifiesta que para analizar el desempeño de la administración pública se debe tomar conciencia de que el recurso humano es un factor fundamental y que enfrenta graves problemas vinculados a la escasa preparación profesional, el ínfimo interés por contribuir de resolver problemas burocráticos.

**a. Modernización del Estado como política nacional:** Por todo lo señalado líneas arriba, la Presidencia del Consejo de Ministros ha planteado una política nacional de modernización de la gestión pública, planteando objetivos claros, como:

- Promover que las organizaciones y/o instituciones estatales, en sus tres escalones de gobierno, tengan objetivos o metas definidas que puedan ser sometidas a una evaluación para identificar su posibilidad de lograrlos.
- Se debe establecer que el Estado entregue y disponga todo el presupuesto para lograr los resultados esperados en cada nivel de gobierno.
- Poner en praxis una gestión por procesos e incentivar la reducción de los procedimientos administrativos en todas las entidades estatales.
- Encausar a que los profesionales que se desempeñan en organismos públicos puedan ser idóneos para las funciones que desempeñan.

**b. Modernización en otros países:**

- **Colombia:** la modernización en Colombia se vio reforzada desde la segunda posguerra, poniendo la mirada en el problema agrario.
- **Chile:** Los proyectos modernizadores en el país vecino Chile han sido planteados como desafíos cuyo fin es lograr transformar el Estado, ordenándolo a través de tecnologías actuales y/o modernas, de igual modo actualizar el tema económico y social, es decir plantearlo desde una perspectiva modernista. Es entonces que la modernización del Estado se ha convertido en la fuerza de las bases políticas-institucionales de la democrática y la fortaleza de la sociedad civil.
- **España:** embarcado también hace años en un proceso de transformación de las reglas que gobiernan en el estado nacional; rescatándose que su intervención en áreas de educación, salud y asistencia social fueron con reformas en el plano institucional, fiscal y financiero que pese a haberse visto amenazadas con su viabilidad económica e institucional tuvieron éxito.

### c. Característica y dimensiones de modernización de la gestión pública:

- **Gobierno abierto:** Ramírez (2011) define al Gobierno Abierto como un nuevo modelo de relación de los gobernantes y la sociedad, manifestando que primero debe ser transparente, multidireccional, colaborativo y orientado a la participación ciudadana en cuanto al seguimiento y a la toma de decisiones públicas debiéndose dar plataformas o espacios de acción. Se trataría entonces de una reciente cultura comunicativa, una nueva forma de organizarse dentro de una institución considerando al talento humano como factor primordial. Es una tecnología social y racional que impulsa una cultura de cambio.

#### **Ecosistema de desarrollo de un gobierno abierto:**



En el año 2011 se constituyó una Alianza para el Gobierno Abierto (Open Government Partnership) como un esfuerzo mundial que buscaba mejorar el desempeño de los gobiernos. Se indujo su aplicación en nueve países miembros del Comité, quienes suscribieron una Declaración para el Gobierno Abierto anunciando cada miembro un plan de acción. Este grupo fue impulsado por países que lideraban en ese momento, como Estados Unidos y Brasil, y se comenzó con 8 y ahora son 58 países participantes.

- **Meritocracia:** considerado como un sistema social de organización, fundamentado en el mérito y la capacidad de los individuos. Hace pocos años se implementó al denominada Ley del Servicio Civil, mediante la cual se quiere desarrollar plataformas que influyan en el desempeño laboral para su mejora, ofreciendo como recompensa el reconocimiento meritocrático y respetando los derechos laborales de cada individuo o servidor. De esta manera, la presente Ley busca levantar los niveles de eficacia y eficiencia de las instituciones estatales conllevando a que entreguen servicios de calidad.

“La meritocracia se puede determinar cómo conocimientos o prácticas que presenta un individuo que conllevan a jerarquizarlo y/o estratificarlo de acuerdo a principios como la excelencia, la competencia, la dirección y la capacitación, lo cual le llevaría a una toma de decisiones.” (Albornoz, 2002, p.121-124)
- **Eficiencia:** Es la capacidad para desenvolverse y/o desempeñarse de una persona en una acción y/o trabajo determinado. En el sector público es considerada como la forma correcta de hacer algo y empleando la menor cantidad de recursos posibles para conseguir lo propuesto, planteado o esperado. Generalmente la eficiencia puede ser confundido con la eficacia, por lo que cabe señalar que se trata de términos que definen acciones distintas. La eficiencia es desarrollar una acción empleando únicamente los recursos necesarios y la eficacia es la capacidad de conseguir lo deseado o lo esperado.

El Banco Interamericano de Desarrollo – BID conceptúa que la eficacia es el nivel en que se logren los objetivos. Por ejemplo, una oficina es eficaz, si logra cumplir con los objetivos asignados y para los cuales se implementó. Una institución eficaz es aquella que cabalmente cumple la misión materia de su creación, ya sea un gobierno local, regional y/o nacional.

Entonces, para determinar que es verdaderamente eficacia, es necesario determinar cuál es el objetivo.

- **Gobierno Electrónico:** Hoy en día nos encontramos frente a la necesidad del gobierno de acelerar, mejorar, hacer más accesible, transparente y a menor costo los procesos y/o actividades del sistema público, motivando también a emplear las tecnologías de información y comunicación (TIC) para desarrollar aplicaciones complejas y necesarias para trabajar de manera más óptima y adecuada a las necesidades del gobierno.

“El Gobierno Electrónico es la transformación de todo el sistema de gobierno, como un reemplazo de paradigma en la gestión gubernamental, mesclando el empleo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC con las actividades básicas de la gestión, la planificación y la administración y plantearlo como una nueva forma de gobierno. (Naser y Concha, 2011).

Con el Gobierno Electrónico se busca contribuir con el uso de las TIC mejorar los servicios que se brinda a la ciudadanía, así como también mejorar los procesos de soporte institucional y facilitar los canales de transparencia y participación ciudadana; es decir se busca optimizar recursos para lograr los objetivos. Siendo en definitiva un medio más no el mismo fin.

## **1.3.2. Desempeño Laboral**

### **1.3.2.1. Definiciones conceptuales:**

- a. **Desempeño:** Stoner (1996) define como desempeño a aquellas acciones o comportamientos que se pueden observar en los empleados o trabajadores de una organización, acciones que son importantes para el cumplimiento de objetivos de la institución. Asimismo, menciona que estas acciones pueden ser determinadas o medidas de acuerdo a cada trabajador y su contención con otros. Algunos investigadores señalan que un

desempeño efectivo debe ser identificado de acuerdo a lo que se espera de cada profesional y/o trabajador. Por ejemplo, si se contrata un profesional en economía en una institución pública, entonces se espera que las labores que realizará serán referidas a procesos de economía y se debe medir su empeño de acuerdo a eso y no, por ejemplo, a su nivel de interrelación personal u otras cualidades de igual naturaleza.

- b. mencionan que la definición de desempeño debe ser complementada con la definición de lo que se espera de los trabajadores, además de una continua orientación hacia lo que verdaderamente es un desempeño efectivo.

**1.3.2.2. Desempeño laboral:** para la presente investigación se entiende por desempeño laboral a la ejecución de actividades establecidas de manera formal dentro de la institución, ya sea en la descripción de puestos o algún otro documento oficial que establezca en cantidad y/o calidad en el trabajo realizado por un servidor o funcionario durante un lapso establecido en metas, indicadores u otra unidades de medidas determinada por la institución que sea especifique la forma de desarrollarse estas actividades.

El desempeño laboral es la forma como el trabajador se comporta para lograr los objetivos planteados. Es la manera como aplica sus capacidades, habilidades y cualidades, interactuando con el entorno laboral con la finalidad de producir comportamientos que influyeran en los resultados y los cambios de la organización.

Podríamos considerar entonces que un funcionario o servidor público es un empleado del Estado destinado a desempeñar actividades en nombre del estado o al servicio de este. En el artículo 39 de la Constitución Política del Perú se describe: "Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación".

De aquí podríamos identificar la función principal de un servidor público y su desempeño en la realización de esta función.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Ecuador considera que el desempeño laboral no es simplemente lo que el trabajador sabe

hacer, sino lo que hace en realidad, aplicando aptitudes, disciplina y cualidades personales.

#### **a. Características y dimensiones de desempeño laboral**

- **Compromiso:** este término es empleado para definir a la obligación contraída, es decir un compromiso es una promesa o una declaración de principios. Décadas atrás el comportamiento ha sido un factor de interés para los directivos de un a institución. “En 1977, Steers lo definió como una fuerza de identificación y nivel de involucramiento de un individuo con su organización” (Arias, 2000, p.8)

Además, que propuso tres fuentes de compromiso:

- \* Características personales, necesidades de logro, edad, intereses centrales en la vida, etc.
  - \* Características de trabajo, considerar al trabajo como un reto, identificarse con las tareas asignadas, interactuar para el desarrollo de las mismas.
  - \* Experiencias en el trabajo, percepción de la importancia de la organización, de la inversión de tiempo, expectativas de recompensas, capacitación, etc.
- **Efectividad:** Es el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, es decir, uno logra ser efectivo si se es eficaz y eficiente. Consiste en lograr un resultado orientando siempre al qué mientras que eficiencia es la capacidad de conseguir el resultado con mínimos recursos posibles.

Por ejemplo, matar una mosca de un cañonazo es eficaz, pues se logra el objetivo; sin embargo, hacerlo con un matamoscas es también eficaz, así como también eficiente, pues no se requirió de muchos recursos.



La efectividad como el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, entre la producción y la capacidad de producción. (Covey, 1989)

Carlos Alberto Mejía, publicación periódica coleccionable “Indicadores de efectividad y eficiencia” define a la efectividad como el concepto que involucra a la eficiencia y a la eficacia, es decir, el logro de los resultados programados en el tiempo con costos más razonable posible, hacer lo correcto con gran exactitud y sin ningún desperdicio de tiempo y dinero.

- **Incentivos:** es lo que mueve a un individuo a desear o hacer algo, por ejemplo, algo real como el dinero o simbólico como la intención de dar algo u obtener una satisfacción. El Ministerio de Economía y Finanzas considera a los incentivos como una herramienta valiosa que pretende mejorar el desempeño. Asimismo, la guía “Motivación, efectividad y desempeño aboral en tu equipo” encontramos que invertir en la formación de un trabajador es invertir en la entidad y/o institución.
- **Productividad:** La Organización para la Cooperación Económica Europea (OCEE), en 1950 brindó una definición formal de productividad, describiéndola como “el resultado o cociente que se obtiene al dividir la producción por uno de los factores de producción”. De esta forma, es posible hablar de productividad del capital, de la inversión o de la materia prima según si lo que se produjo se toma en cuenta respecto al capital, a la inversión o a la cantidad de materia prima (Rojas y Ruiz 2004). Para la guía “Motivación, efectividad y desempeño aboral en tu equipo” la productividad es la cantidad de trabajo que el empleado realiza durante su jornada laboral y considera necesario el incentivo y la accesibilidad de herramientas para lograr el objetivo, poniendo siempre en alto la calidad de lo que se realiza y/o produce.

## 1.2. Formulación del problema

### **Problema general:**

¿Cómo se relacionan la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018?

### **Problemas específicos:**

¿Cómo se relacionan el gobierno abierto y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018?

¿Cómo se relacionan la meritocracia y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018?

¿Cómo se relacionan la eficiencia y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018?

¿Cómo se relacionan el gobierno electrónico y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018?

## 1.3. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación se justifica en:

**Conveniencia:** ayudará a determinar la relación existente entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco.

**Relevancia social:** La presente investigación pretende demostrar la importancia de la modernización de la gestión pública en el buen desempeño institucional del Gobierno Regional Huánuco, es decir, como un nuevo sistema implantado en el sector público, su trascendental apoyo a la mejora de calidad de atención al ciudadano. Complementado por el buen desempeño laboral de los servidores y funcionarios.

**Valor teórico:** El presente trabajo de investigación contiene valor teórico, puesto que incluye información teórica y científica actualizada respecto a la modernización de la gestión pública con todos sus enfoques y características y sobre desempeño laboral.

**Utilidad metodológica:** El presente estudio contribuirá con la validación de instrumentos de medición para las variables modernización de la gestión

pública y desempeño laboral así también el uso de estrategias para mejorar el desempeño laboral. Dichos instrumentos elaborados servirán a otros investigadores que lo pueden aplicar en otros contextos.

#### **1.4. Hipótesis:**

##### **Hipótesis general:**

La modernización de la gestión pública y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018

##### **Hipótesis específicas:**

El gobierno abierto y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

La meritocracia y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

La eficiencia y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

El gobierno electrónico y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

#### **1.5. Objetivos:**

##### **General**

Determinar cómo se relacionan la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018

##### **Específicos**

Determinar cómo se relacionan el gobierno abierto y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

Determinar cómo se relacionan la meritocracia y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

Determinar cómo se relacionan la eficiencia y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

Determinar cómo se relacionan el gobierno electrónico y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

## II.MÉTODO

“En sentido general, el método puede ser considerado como los modos, las formas, las vías o caminos más adecuados para lograr los objetivos previamente definidos” (Carrasco 2007). La presente investigación se realizó utilizando el método científico, que viene a ser “Conjunto de procedimientos por los cuales a) se plantean los problemas científicos y b) Se ponen a prueba las hipótesis científicas”. Bunge, Mario. (2000, p.33).

La aplicación del método científico se inició con la observación a priori del problema hallado en el Gobierno Regional Huánuco, referido a la implementación del modelo de gestión denominado “Modernización de la Gestión Pública” y el desempeño laboral de los trabajadores, que se percibe como reducido y limitado frente a los objetivos planteados por la política de la modernización.

El método empleado fue el **Método descriptivo**, que tiene por finalidad definir, clasificar o caracterizar el objeto de estudio.

Hernández, Fernández & Baptista manifiesta que en este tipo de estudio se elige varias cuestiones y se mide o se recolecta información sobre ellas, con la finalidad de describir lo que se está investigando.

Los principales métodos de la investigación descriptiva son el observacional, el de encuestas y los estudios de caso único. (Hernández, Fernández & Baptista 2010, p.79).

### 2.1. Diseño de investigación

Un diseño es considerado como la estructura de toda investigación, orientando y sistematizando todo el proceso. Cada diseño de investigación presenta ventajas.

Para la presente investigación se empleó el Diseño Descriptivo Correlacional, pues se busca determinar la relación entre la Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral de los trabajadores en el Gobierno Regional Huánuco; es decir la situación que viene dándose en esta institución con la aplicación de la Modernización de la Gestión Pública

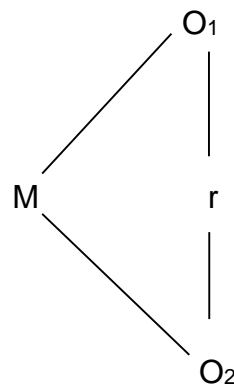
y el desempeño Laborar de los servidores y funcionarios comprendidos bajo el régimen laboral del D.L. 276 y D.L. 1057.

Lo calificamos como descriptivo porque pone en evidencia comportamientos, actitudes, formas de pensar y actuar de un grupo de trabajadores ante la aplicación de la Modernización de la Gestión Pública y cómo se relaciona con el desempeño laboral. Siendo la población los servidores y funcionarios comprendidos bajo el régimen laboral del D.L. 276 y D.L. 1057.

Es correlacional, porque tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos variables, la Modernización de la Gestión Pública y el desempeño laboral en un contexto en particular, es decir en el Gobierno Regional Huánuco.

Es transversal porque se midió la variable una vez en el tiempo. Hernández, Fernández & Baptista (2010, p. 147). Es decir, las características fueron medidas en un determinado momento.

Esquemáticamente es expresada de esta forma:



Donde:

M = Muestra de la Investigación

O<sub>1</sub> = Modernización de la Gestión Pública

O<sub>2</sub> = Desempeño Laboral

r = Relación entre variables

## **2.2. Variables, operacionalización**

Variable:

Podríamos considerar como “variables” a los aspectos del problema de investigación que nos muestran propiedades, cualidades y características observables a través de unidades de análisis como son: individuos, grupos sociales, hechos, procesos y fenómenos sociales y naturales.

“Es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (Hernández R, Fernández C & Baptista P. 2010).

Asimismo, por su naturaleza, las variables pueden agruparse en:

Variable cualitativa: se considera variable cualitativa a aquella que puede variar cualitativamente y que su medición no podría ser señalada y/o expresada numéricamente; como ejemplo tenemos a la actitud, conducta, grado de aceptación, etc.; estas son medidas en escala nominal u ordinal (lo que se mide es una característica considerada como una cualidad).

Variable Cuantitativa: “Son aquellos cuyos valores al ser medidos pueden expresarse numéricamente en diversos grados”. (Hernández R, Fernández C & Baptista P. 2010). Por ejemplo, ingresos económicos, talla, peso, etc.

Las variables de estudio fueron:

### **VARIABLE 1.**

#### **Modernización de la gestión pública**

##### **Dimensiones:**

- D1. Gobierno Abierto
- D2. Meritocracia
- D3. Eficiencia
- D4. Gobierno Electrónico

## **VARIABLE 2.**

### **Desempeño laboral**

#### **Dimensiones:**

- D5. Compromiso
- D6. Efectividad
- D7. Incentivos
- D8. Productividad

### Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de Medición
Modernización de la Gestión Pública	Proceso constituido para la mejora de la gestión pública fundamentando en una gestión del cambio que busca un estado dirigido a los ciudadanos. Lic. Adm. Rodolfo Chanduvi Vargas-	Política Nacional cuyos objetivos encausa el desarrollo dentro de una institución y la consecución de objetivos que será mediado mediante un cuestionario formado por 12 ítems	Gobierno abierto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad</li> <li>• Confiabilidad</li> <li>• Transparencia</li> </ul>	Ordinal
			Meritocracia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idoneidad</li> <li>• Evaluación de personal</li> <li>• Permanencia laboral</li> </ul>	
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Simplificación de trámites</li> <li>• Planes para mejora continua</li> <li>• Austeridad</li> </ul>	
			Gobierno Electrónico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tecnología informática</li> <li>• SISGEDO</li> <li>• Ancho de banda</li> </ul>	
Desempeño Laboral	Destreza y/o habilidad de una persona para realizar una actividad. Dicha destreza es producto de los conocimientos, experiencias y vivencias que influyeron para su formación. Ivan Gil.	El instrumento de medición del desempeño laboral medirá el desenvolvimiento de los servidores y funcionarios medido por una encuesta conformada por 12 ítems.	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Liderazgo</li> </ul>	Ordinal
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Calidad de trabajo</li> </ul>	
			Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimientos</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Desarrollo de Capacidades</li> </ul>	
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad de trabajo</li> <li>• Desempeño de funciones</li> <li>• Asistencia y Puntualidad</li> </ul>	



### 2.3. Población y Muestra.

#### **Población:**

Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, con características comunes y observables Hernández, Fernández & Baptista (2010 p.174)

Una población es el conjunto de individuos que comparten un entorno que obedecen a determinados patrones de interés que permite conseguir información para llegar a conclusiones.

En el caso de la presente investigación el conjunto total de individuos son los funcionarios y servidores comprendidos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057 de la sede central del Gobierno Regional Huánuco, tomando como característica común la estabilidad y permanencia laboral a diferencia de otros servidores comprendidos en régimen laborales de la actividad privada como los obreros, que generalmente no desarrollan labores administrativas, u otros servidores que brindan servicios denominados “por terceros”, que no generan vínculo con la entidad. De esta manera se identificó a nuestra población bajo estudio.

#### **Delimitación cuantitativa de la población**

Como se señaló líneas arriba, la población total lo constituyeron los funcionarios y servidores públicos de la sede central del Gobierno Regional Huánuco que se encuentran bajo el régimen del D.L. 276 y 1057; que suman 616, la misma que se puede observar en la siguiente tabla:

*Población de funcionarios y servidores del Gobierno Regional Huánuco comprendidos en el régimen del D.L. 276 y 1057 – Huánuco*

<b>RÉGIMEN LABORAL</b>	<b>CONDICIÓN LABORAL</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
D.L. 276	Nombrados	150	24.4%
	Contratados	121	19.6%
D.L. 1057	Contratados	345	56.0%
TOTAL		616	100%

Fuente: Oficina de Recursos Humanos  
Elaboración: Propia

### **Muestra:**

La muestra es un subconjunto de una población cuyos elementos se pueden encontrar de manera probabilística empleando fórmulas estadísticas o de manera no probabilística de manera intencional o por conveniencia del investigador.

Hernández, Fernández y Baptista conceptuaban a la muestra como lo esencial de un grupo, es decir como un subgrupo de la población. Es decir, como un subconjunto de elementos que pertenecen a un conjunto definido en sus características al que llamamos población. (Hernández, Fernández & Baptista P. 2010, p.175).

Identificar una muestra nos ayudará a escatimar tiempo, recursos y esfuerzo, hallando resultados más accesibles y posibles.

Para la presente investigación, para la inclusión y/o exclusión de nuestra población, determinamos una muestra representativa, seleccionando de manera aleatoria, dando igual oportunidad a los funcionarios y servidores de ser incluidos, pues se trata de una población caracterizada por desarrollar labores administrativas en su conjunto; por lo que todos tienen características comunes y cualquiera de ellos nos ayudará a determinar la hipótesis planteada.

Muestreo: La muestra es probabilística o aleatoria, es decir, todos los sujetos de la población de estudio tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para formar parte de nuestra muestra. Determinaremos el tamaño de la muestra aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{(N - 1)E^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n = Muestra	
N = tamaño de población	= 616
Z = nivel de confianza	= 1.96
p = probabilidad de éxito o proporción esperada	= 0.5
q = probabilidad de fracaso	= 0.5
E = precisión (error máximo admisible en términos de proporción)	= 0.1

Por lo que:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 616}{615(0.1)^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{591.61}{7.11}$$

$$n = 83$$

#### **2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

##### **Técnicas**

Es la observación del caso a investigar, con la finalidad de recopilar información que se analizará. La observación es una técnica considerada como un elemento fundamental de toda investigación pues nos da mayores datos.

La técnica debe cumplir con los objetivos de estructurar la investigación y elaborar el instrumento para obtener la información necesaria.

Las técnicas más usadas son: las encuestas, las entrevistas, las observaciones, análisis de contenido y análisis de documentos. Palella & Martins (2010, p.50)

Para la recopilación de los datos en esta investigación se empleó como técnica la encuesta, considerando indicadores que permiten la consecución de información para las variables modernización de la gestión pública y desempeño laboral.

Encuesta: es considerado como una técnica mediante la cual se obtiene información de diversos individuos cuyas opiniones son importantes para nuestra investigación. Se elaboran una serie de preguntas y se entrega a un individuo en evaluación, y este tendrá que responderlas de manera escrita. Estas preguntas son consideradas como cuestionario.

##### **Instrumento**

Para la presente investigación se empleó como instrumento el cuestionario.

Uno de los instrumentos más usados en una investigación para desarrollar una encuesta, es el denominado “Cuestionario”, al que podemos definir como un documento que de forma ordenada, recolecta los indicadores de las variables que estamos estudiando para la consecución y/o obtención de los objetivos.

También es pertinente señalar que el cuestionario es un instrumento estructurado que permite acopiar información de manera abundante y rápida mediante preguntas que debe responder el entrevistado o encuestado, y que a la vez es un nexo directo entre los objetivos de la investigación y la realidad de la población encuestada. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

#### **Ficha técnica del instrumento:**

a. **Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir la modernización de la gestión pública y el desempeño Laboral en el Gobierno Regional Huánuco – 2018

- Autora: Valdez Rodríguez Helen Johanny
- Administración: Individual
- Año: 2018
- Aplicación: funcionarios y servidores comprendidos en el D.L. 276 y D.L. 1057
- Edad de aplicación: 18 años en adelante
- Forma de aplicación: Individual
- Tiempo de aplicación: 20 a 30 minutos aproximadamente
- N° total de ítems: 24
- Descripción de la prueba: se presenta el instrumento elaborado sobre Modernización de la gestión pública y el desempeño laboral, que mide cuatro dimensiones de cada variable. Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.
- Variable, Dimensiones e indicadores:
  - \* Modernización de la Gestión Pública
    - ✓ Gobierno Abierto, fue medido por los indicadores: 1; 2 y 3
    - ✓ Meritocracia, fue medido por los indicadores: 4; 5 y 6

- ✓ Eficiencia, fue medido por los indicadores: 7; 8 y 9
- ✓ Gobierno Electrónico, fue medido por los indicadores: 10; 11 y 12
- \* Desempeño Laboral
  - ✓ Compromiso, fue medido por los indicadores: 13; 14 y 15
  - ✓ Efectividad, fue medido por los indicadores: 16; 17 y 18
  - ✓ Incentivos, fue medido por los indicadores: 19; 20 y 21
  - ✓ Productividad, fue medido por los indicadores: 22; 23 y 24
- Tipo de análisis: Cuantitativo
- Calificación: Cada ítem respondido tiene una valoración de Sí: 3 puntos, A veces: 2 puntos, No: 1 punto

**Validez del instrumento:** Cuestionario para modernización de la gestión pública y desempeño laboral.

Para la validación de los instrumentos de medición se utilizó la validez de contenido; lo que se hace exactamente es verificar si las preguntas o ítems empleados para la elaboración del test son importantes para el objetivo; Kelinger (1979, p.138) citado por Hernández (2010) sobre la validez cuestiona si realmente se está midiendo lo que cree que está midiendo y de ser este el caso, entonces esta medición será certera y de no serlo entonces carecería de valor.

Este tipo de validez enjuicia lo adecuado del instrumento y de las deducciones extraídas de las puntuaciones, esta validación se realizará por opinión de juicio de tres expertos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

**Confiabilidad:**

La confiabilidad es el grado en que las mediciones del instrumento producen los mismos resultados coherentes así se repita la aplicación al mismo sujeto.

Hernández, Fernández y Baptista señalaban que la confiabilidad es el grado en que la aplicación reiterativa a un mismo individuo u objeto tiene resultado igual.

Para la determinación de la Confiabilidad de los instrumentos tanto para la variable modernización de la gestión pública y desempeño laboral se aplicaron los instrumentos a una muestra piloto conformado por servidores y funcionarios de la sede central del gobierno regional Huánuco, comprendidos bajo el régimen laboral del D.L. 276 y D.L. 1057, luego se utilizó el coeficiente de confiabilidad de Alpha de Cronbach, para su procesamiento se utilizó el programa SPSS (v. 22.0). La escala de dicho coeficiente de confiabilidad se puede observar en la siguiente tabla:

**Tabla 2: Escala de confiabilidad de Cronbach**

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
1.0	Confiabilidad perfecta

Los resultados de la confiabilidad, se puede apreciar en los siguientes cuadros:

**Instrumento que midió la modernización de la gestión pública y desempeño laboral**

**Resumen de procesamiento de casos**

	N	%
Casos Válido	16	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	16	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	24

Como el valor de Alfa de Cronbach es igual a 0.804, el instrumento tiene excelente confiabilidad

#### 2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se emplearon los métodos de la Estadística Descriptiva, Rodríguez (2010) indica que tiene un objetivo fundamental que consiste en procesar, resumir y analizar todos los datos obtenidos sobre ambas variables estudiadas. La información recolectada se ordenó, procesó y se presentaron los resultados en tablas de frecuencias y gráficos de barras con su respectivo análisis e interpretación; para ello se determinaron las frecuencias absolutas, relativas y las medidas de tendencia central como la media aritmética o promedio.

También se hizo uso de la Estadística Inferencial, respecto a ello Rodríguez (2010) señala que lo que realmente se requiere es deducir y generalizar las características observadas en la muestra representativa de la población a través de modelos estadísticos. Es decir, se emplea para determinar parámetros y corroborar la hipótesis de acuerdo a la distribución de la muestra.

Para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente Rho de Spearman por tratarse de variables de naturaleza cualitativa.

#### 2.6. Aspectos éticos

Los resultados de la presente investigación serán reales.

Se respetará la confidencialidad y el anonimato de los sujetos de la muestra.

Los resultados de la presente investigación serán utilizados únicamente para situaciones académicas e institucionales.

Del mismo modo se respetará la autoría de cada cita mencionada mediante las normas de redacción APA, siendo una investigación original y no copia de otras investigaciones.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Presentación, análisis e interpretación de los resultados

El trabajo de campo se realizó aplicando un cuestionario de encuesta a una muestra determinada de 83 servidores y funcionarios comprendidos bajo el régimen laboral del D.L 276 y D.L. 1057 de la sede central del Gobierno Regional Huánuco – 2018.

##### 3.1.1. Resultados descriptivos de la variable modernización de la gestión pública

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la variable modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional Huánuco – 2018

**Tabla 1**

**Recuento y porcentajes de la modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional Huánuco - 2018**

<b>Escala valorativa</b>	<b>Categorización o escala final</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	Inadecuada: 12 – 20	3	4,0
Medio	Poco adecuada: 21 – 28	10	12,0
Alto	Adecuada: 29 – 36	70	84,0
Total		83	100,0

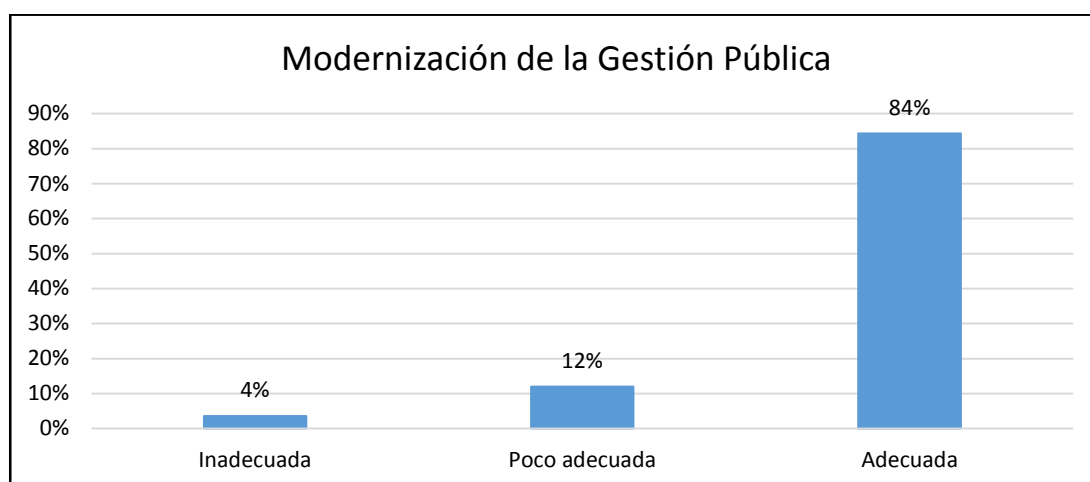
Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018

Elaboración: Propia



### Gráfico 1

#### Porcentajes de la modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional Huánuco - 2018



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018

Elaboración: Propia

En la tabla N° 1 y gráfico N° 1 se aprecia:

La mayor parte de los servidores y funcionarios encuestados del Gobierno Regional Huánuco - 2018, es decir el 84% consideran que la Modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional Huánuco es adecuada, tan solo un 12% considera que es poco adecuada y solamente un 4% que es inadecuada. De lo expresado en los resultados, se infiere que la modernización de la gestión pública es un sistema que está siendo comprendido por los servidores y funcionarios, considerándola buena y por ende efectiva.

#### a. Resultados descriptivos de la dimensión gobierno abierto:

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión gobierno abierto en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

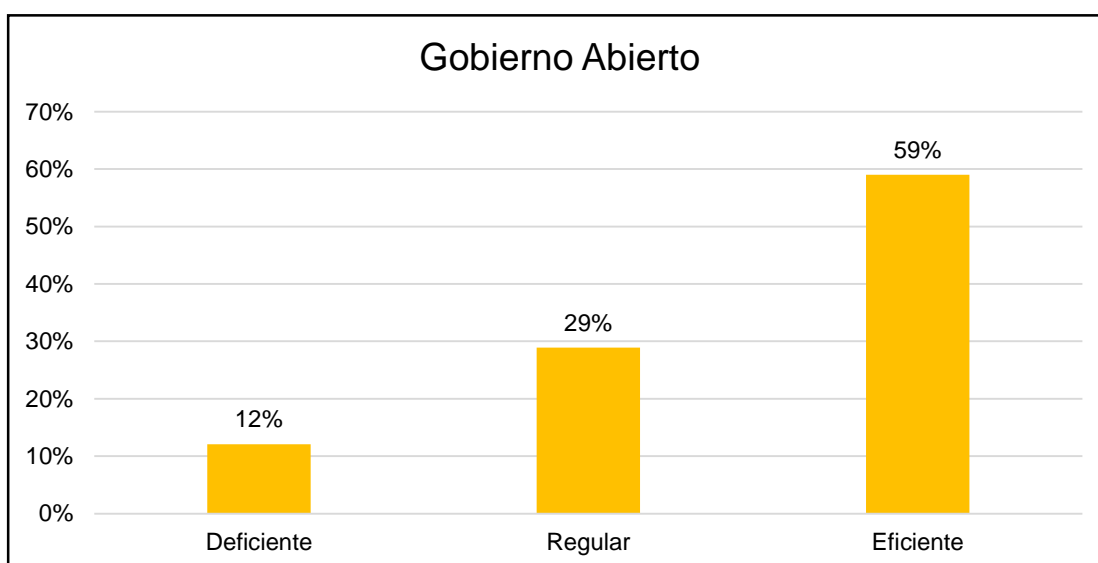
**Tabla 2**  
**Recuento y porcentajes de la dimensión gobierno abierto en el**  
**Gobierno Regional Huánuco - 2018.**

Escala valorativa	Categorización o escala final	Frecuencia	Porcentaje
No	Deficiente: 3 - 5	10	12,00
A veces	Regular: 6 – 7	24	29,00
Si	Eficiente: 8 - 9	49	59,00
<b>Total</b>		83	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018

Elaboración: Propia

**Gráfico 2**  
**Porcentajes de la dimensión gobierno abierto en el Gobierno Regional**  
**Huánuco - 2018.**



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018

Elaboración: Propia

En la tabla N° 2 y gráfico N° 2 se aprecia:

Que más de la mitad de los servidores y funcionario del Gobierno Regional Huánuco, un 59% opinan que la estrategia de gobierno abierto es eficiente en la institución, mientras que un 29% consideran que solo es regular y un 12% que es deficiente.

De estos resultados podríamos concluir que la aplicación de un gobierno abierto en el Gobierno Regional Huánuco está siendo eficiente y esto es reconocido por los servidores y funcionarios, quienes, de acuerdo a su opinión

vertida en la encuesta, aceptan que se está desarrollando un trabajo administrativo de calidad, confiable y transparente.

### **b. Resultados descriptivos de la dimensión meritocracia**

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión meritocracia en el Gobierno Regional Huánuco - 2017.

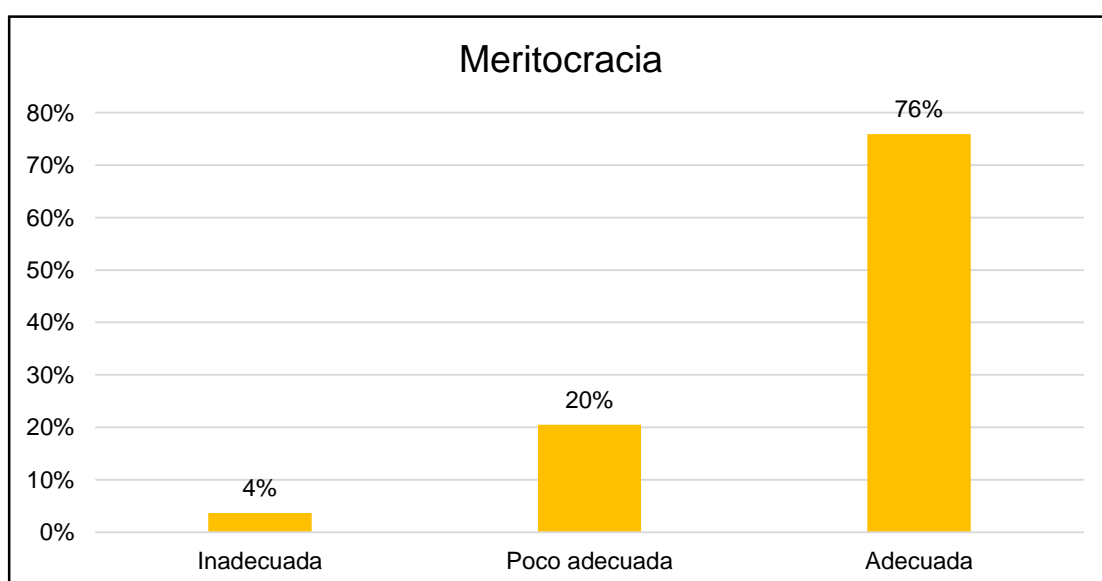
**Tabla 3**  
**Recuento y porcentajes de la dimensión meritocracia en los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Huánuco - 2018.**

Esca la valorativa	Categorización o esca la final	Frecuencia	Porcentaje
No	Inadecuada: 3 - 5	03	04,00
A veces	Poco adecuada: 6 – 7	17	20,00
Si	Adecuada: 8 - 9	63	76,00
Total		83	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018

Elaboración: Propia

**Gráfico 3**  
**Porcentajes de la dimensión meritocracia en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.**



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018

Elaboración: Propia

En la tabla N° 3 y gráfico N° 3 se aprecia:

Un gran porcentaje de trabajadores, 76% consideran que hay una adecuada aplicación de la meritocracia en el Gobierno Regional Huánuco, un 20% consideran que es poco adecuada y tan solo un 4% consideran que es inadecuada.

Podríamos concluir entonces que en el Gobierno Regional Huánuco es aplicada la meritocracia para el desempeño de sus funciones de los servidores y funcionarios. Podríamos añadir además que de esta manera se desarrolla mejor los procesos administrativos dentro de esta institución.

### **c. Resultados descriptivos de la dimensión eficiencia**

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión eficiencia en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

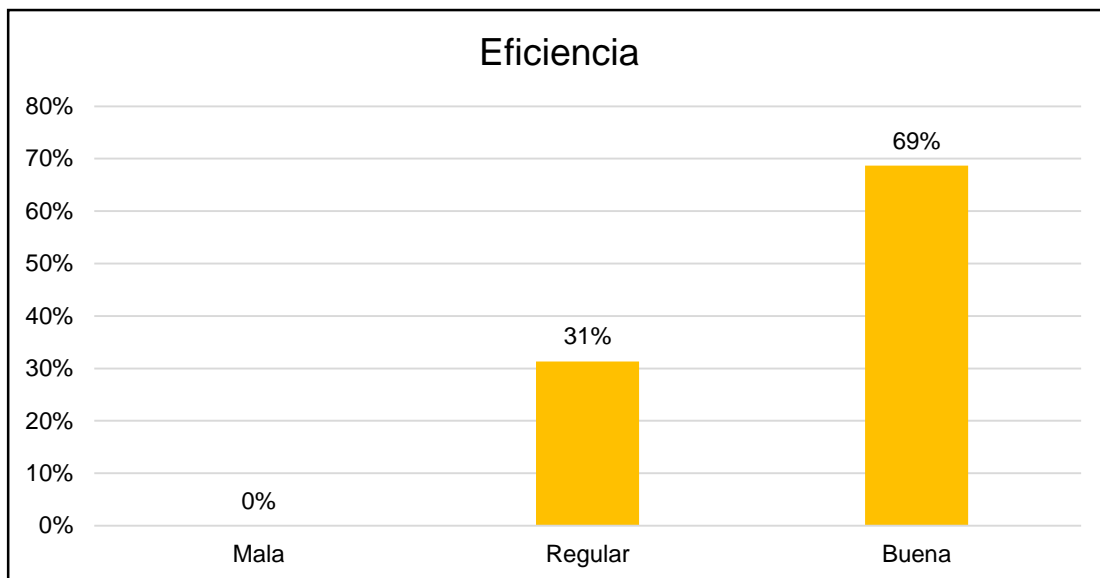
**Tabla 4**  
**Recuento y porcentajes de la dimensión eficiencia en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.**

<b>Escala valorativa</b>	<b>Categorización o escala final</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
No	Mala: 3 - 5	0	0,0
A veces	Regular: 6 – 7	26	31,0
Si	Buena: 8 - 9	57	69,0
<b>Total</b>		<b>83</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018

Elaboración: Propia

**Gráfico 4**  
**Porcentajes de la dimensión eficiencia en el Gobierno Regional**  
**Huánuco - 2018**



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018  
Elaboración: Propia

En la tabla N° 4 y gráfico N° 4 se aprecia:

La mayor parte de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Huánuco – 2018 consideran que la eficiencia en esta institución es buena, porcentualmente se trata de un 69%, mientras que un 31% considera que es regular.

Por lo que se puede considerar que existe eficiencia en las acciones administrativas que se desarrollan.

#### **d. Resultados descriptivos de la dimensión gobierno electrónico**

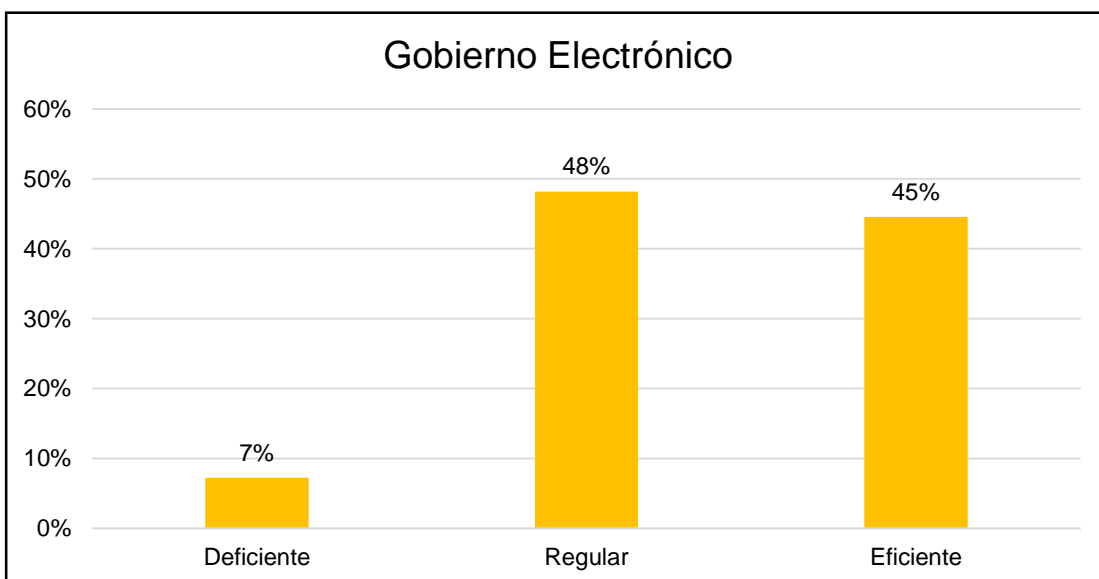
A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión gobierno electrónico en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

**Tabla 5**  
**Recuento y porcentajes de la dimensión gobierno electrónico en el**  
**Gobierno Regional Huánuco - 2018.**

Escala valorativa	Categorización o escala final	Frecuencia	Porcentaje
No	Deficiente: 3 - 5	6	7,0
A veces	Regular: 6 – 7	40	48,0
Si	Eficiente: 8 - 9	37	45,0
<b>Total</b>		83	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018  
 Elaboración: Propia

**Gráfico 5**  
**Porcentajes de la dimensión gobierno electrónico en el Gobierno**  
**Regional Huánuco - 2018.**



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018  
 Elaboración: Propia

En la tabla N° 5 y gráfico N° 5 se aprecia:

Un 45% de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Huánuco encuestados considera que el gobierno electrónico es eficiente, un 48% considera que es regular y un 7% que es deficiente; por lo que se considera que la interacción o relación dentro y fuera de esta institución se encuentra

aplicando herramientas informáticas tales como las tecnologías de la información y las comunicaciones para mejorar el desarrollo de sus actividades y otras acciones que realizan; sin embargo, de acuerdo a la encuestas aplicadas no es en su totalidad ni en mayor porcentaje.

### 3.1.2. Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la variable desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

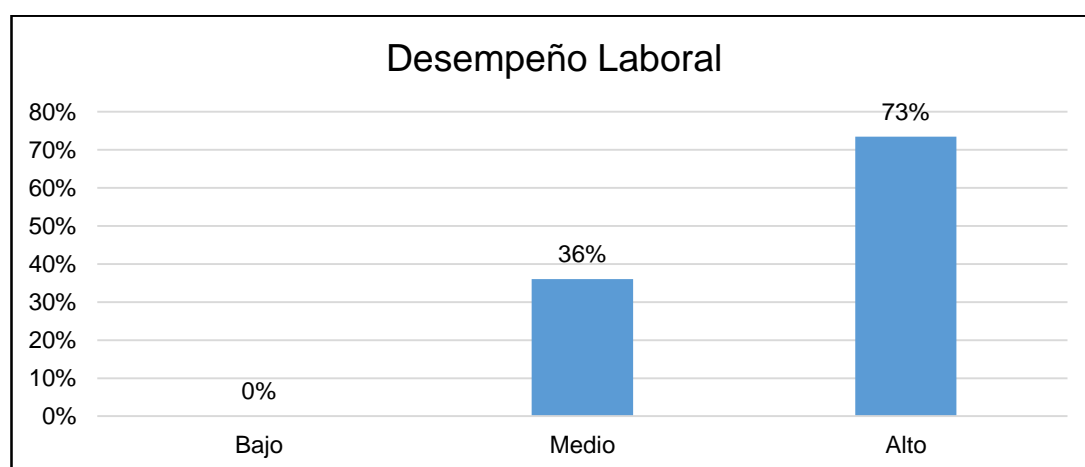
**Tabla 6**  
**Recuento y porcentajes del desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.**

Escala valorativa	Categorización o escala final	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	Malo: 12 – 20	0	0,0
Medio	Regular: 21 – 28	22	36,0
Alto	Bueno: 29 - 36	61	73,0
<b>Total</b>		83	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018

Elaboración: Propia

**Gráfico 6**  
**Porcentajes del desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.**



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018

Elaboración: Propia

En la tabla N° 6 y gráfico N° 6 se aprecia:

La mayor parte de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Huánuco encuestados, el 73%, consideran alto el desempeño laboral mientras que tan solo un 36% lo consideran medio. De lo expresado en los resultados, se infiere que existe un alto índice de desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco.

**a. Resultados descriptivos de la dimensión compromiso**

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión compromiso en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

**Tabla 7**  
**Recuento y porcentajes de la dimensión compromiso en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.**

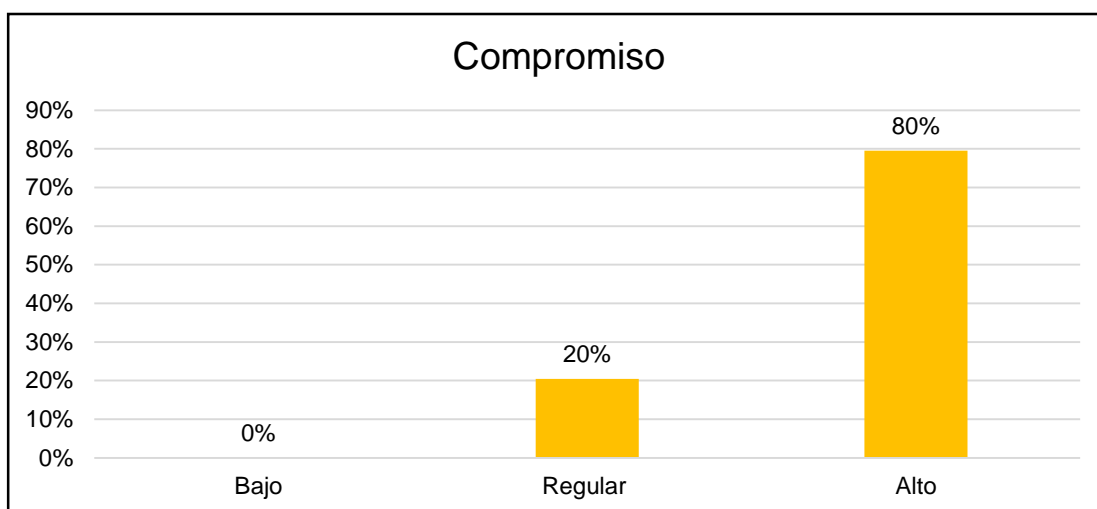
<b>Escala valorativa</b>	<b>Categorización o escala final</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
A veces	Bajo: 3 - 5	0	0,0
Si	Medio: 6 – 7	17	20,0
	Alto: 8 - 9	66	80,0
<b>Total</b>		<b>83</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018

Elaboración: Propia



**Gráfico 7**  
**Porcentajes de la dimensión efectividad en el Gobierno Regional**  
**Huánuco - 2018.**



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco – 2018  
Elaboración: Propia

En la tabla N° 7 y gráfico N° 7 se aprecia:

Un 80% de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Huánuco encuestados consideran que existe un alto compromiso dentro de la institución, y tan solo un 20% considera que es regular. De lo expresado en los resultados, se infiere que existe alto compromiso por parte de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Huánuco en el trabajo que desempeñan en la institución.

#### **b. Resultados descriptivos de la dimensión efectividad**

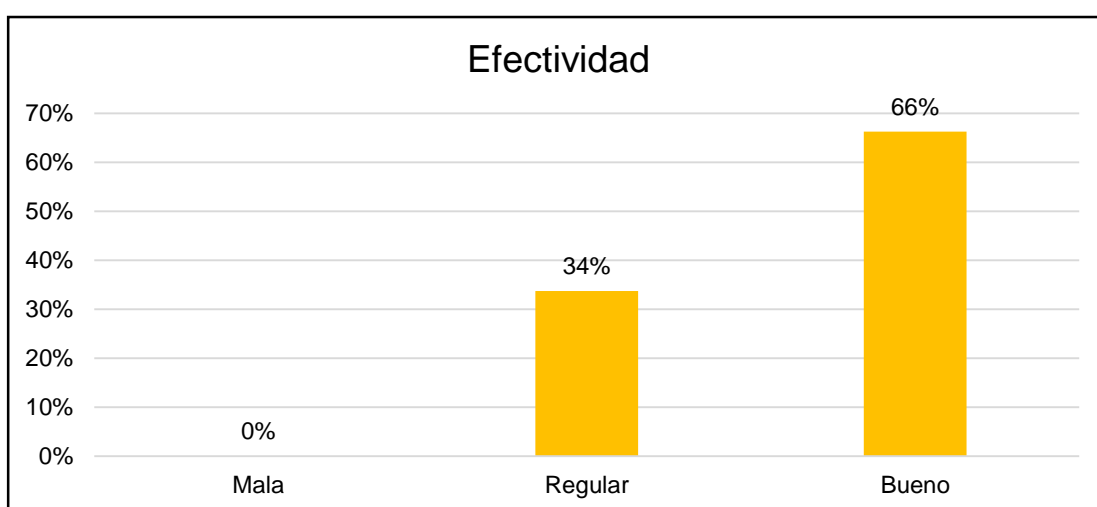
A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión efectividad en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

**Tabla 8**  
**Recuento y porcentajes de la dimensión efectividad en el**  
**Gobierno Regional Huánuco - 2018.**

<b>Escala valorativa</b>	<b>Categorización o escala final</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
No	Mala: 3 - 5	0	0,0
A veces	Regular: 6 – 7	28	34,0
Si	Bueno: 8 - 9	55	66,0
<b>Total</b>		12	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018  
 Elaboración: Propia

**Gráfico 8**  
**Porcentajes de la dimensión efectividad en el Gobierno Regional**  
**Huánuco - 2018.**



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018  
 Elaboración: Propia

En la tabla N° 8 y gráfico N°8 se aprecia:

La mayor parte de los de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Huánuco encuestados, el 66%, consideran que existe una buena efectividad en la institución en cuanto a su desempeño laboral. Un 34% considera que la

efectividad es regular. De lo expresado en los resultados, se infiere que la efectividad en el desempeño laboral dentro de la institución es buena lo cual coadyuva a su desarrollo.

### c. Resultados descriptivos de la dimensión incentivos

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión incentivo en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

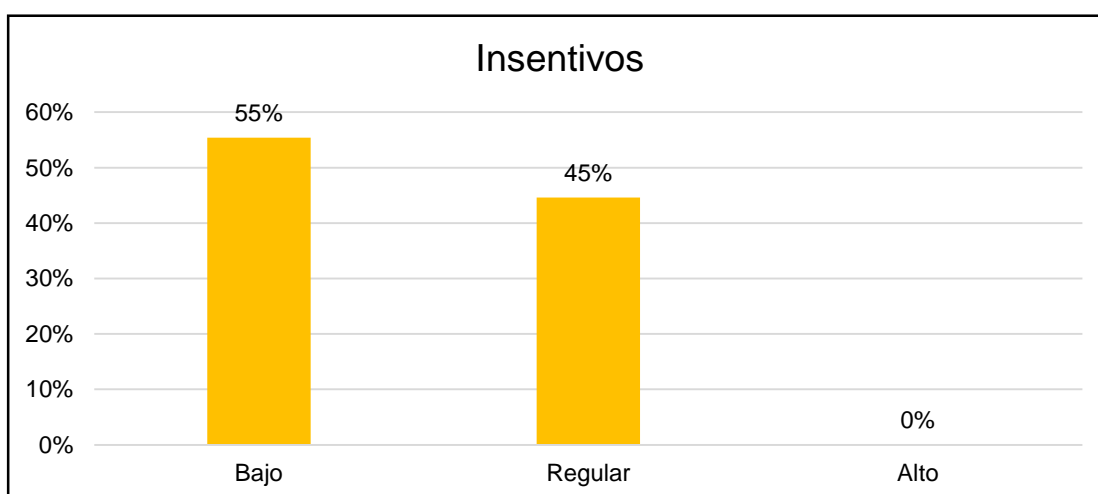
**Tabla 9**  
**Recuento y porcentajes de la dimensión incentivo en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.**

Escala valorativa	Categorización o escala final	Frecuencia	Porcentaje
No	Bajo: 3 - 5	46	55,0
A veces	Medio: 6 – 7	37	45,0
Si	Alto: 8 - 9	00	0,0
<b>Total</b>		83	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018

Elaboración: Propia

**Gráfico 9**  
**Porcentajes de la dimensión incentivo en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.**



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018

Elaboración: Propia

En la tabla N° 9 y gráfico N° 9 se aprecia:

Un 55% de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Huánuco considera que existe un bajo incentivo en la institución y un 45% considera que es regular. De lo indicado en los resultados, se infiere que en la institución no existen incentivo o no son reconocidos por lo servidores y funcionarios. Lo cual conllevaría a un descontento que estaría afectando el desempeño laboral.

#### **d. Resultados descriptivos de la dimensión productividad**

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión productividad en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

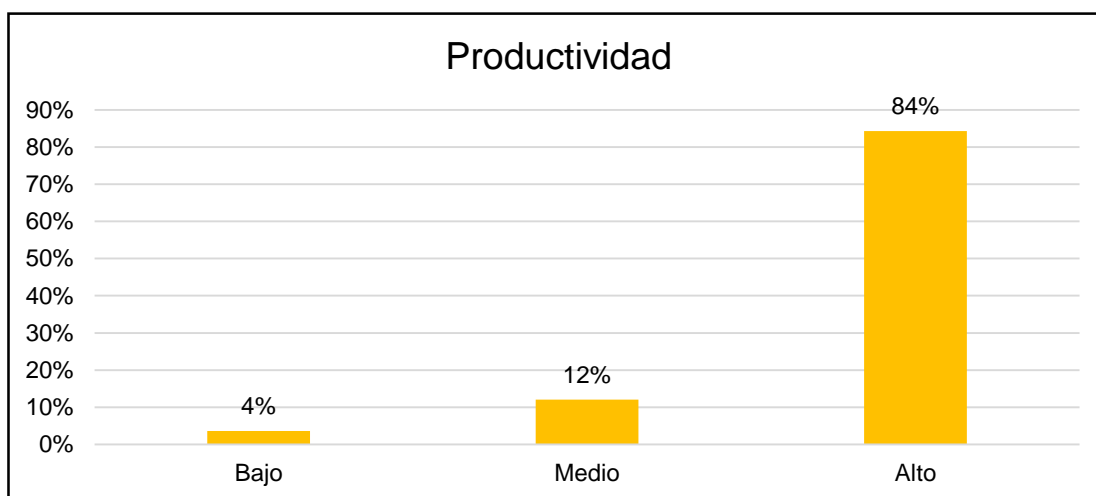
**Tabla 10**  
**Recuento y porcentajes de la dimensión productividad en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.**

<b>Escala valorativa</b>	<b>Categorización o escala final</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
No	Bajo: 3 - 5	3	4,0
A veces	Medio: 6 – 7	10	12,0
Si	Alto: 8 - 9	70	84,0
<b>Total</b>		83	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018

Elaboración: Propia

**Gráfico 10**  
**Porcentajes de la dimensión productividad en el Gobierno Regional**  
**Huánuco - 2018.**



Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de estudio del Gobierno Regional Huánuco - 2018  
Elaboración: Propia

En la tabla N° 10 y gráfico N° 10 se aprecia:

La mayor parte de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Huánuco consideran que tienen alta productividad, 84%, tan solo un 12% consideran que es media y un 4% que es baja. De lo indicado en los resultados, se infiere que existe alta productividad en la institución lo cual es un factor fundamental para acrecentar el desempeño laboral y mejorar el desarrollo institucional.

### **3.2. Estudio Inferencial**

#### **Estadísticos de acuerdo al tamaño de la muestra**

Para determinar la técnica estadística a aplicar, se consideró el tipo de variables que se debía procesar, siendo ambas variables modernización de la gestión pública y desempeño laboral, con un nivel de medición ordinal. En base a estas características, las técnicas estadísticas no probabilísticas se utilizan para analizar variables categoriales, correspondiendo a estas las variables de tipo ordinal. Para analizar relaciones en variables ordinales y cuando el

tamaño de la muestra es  $n < 100$ , el estadístico seleccionado fue la Rho de Spearman, estadístico que analiza las relaciones entre variables de tipo ordinal.

Luego, para determinar el tipo de correlación que existe entre ambas variables o entre dimensiones, se utilizó el siguiente baremo de interpretación del coeficiente de correlación:

<b>VALOR</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
+/-1.00	Correlación positiva y negativa perfecta
+/-0.80	Correlación positiva y negativa muy fuerte
+/-0.60	Correlación positiva y negativa fuerte
+/-0.40	Correlación positiva y negativa moderada
+/-0.20	Correlación positiva y negativa débil
0.00	Probablemente no existe correlación

### 3.2.1. Objetivo general:

Determinar cómo se relacionan la Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Huánuco – 2018

			Variable 1 - Modernización de la Gestión Pública	Variable 2 - Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Variable 1 - modernización de la gestión pública	Coefficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		83	83
	Variable 2 - desempeño laboral		Coefficiente de correlación	,591**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## Interpretación

El coeficiente rho de Spearman hallado es  $r_s = 0,591$  con una significación bilateral de  $p = 0,000$  que es menor que el error estimado que es 0,01 por lo que se acepta la Hipótesis de investigación y se rechaza la Hipótesis nula, es decir “la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018”

### 3.2.2. Objetivos específicos:

#### a. Objetivo específico 1

Determinar cómo se relaciona el gobierno abierto y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

Correlaciones

			Variable 1 - Dimensión 1 - Gobierno Abierto	Variable 2 - Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Variable 1 - Dimensión 1 - Gobierno Abierto	Coefficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Variable 2 - Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## Interpretación

El coeficiente rho de Spearman hallado es  $r_s = 0,540$  con una significación bilateral de  $p = 0,000$  que es menor que el error estimado que es 0,01 por lo que se acepta la Hipótesis de la investigación (hipótesis específica 1) y se rechaza la hipótesis nula, es decir “el gobierno abierto y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018”

### b. Objetivo específico 2

Determinar cómo se relacionan la meritocracia y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

			Variable 1 - Dimensión 2 - Meritocracia	Variable 2 - Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Variable 1 - Dimensión 2 - Meritocracia	Coefficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Variable 2 - Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación

El coeficiente rho de Spearman hallado es  $r_s = 0,501$  con una significación bilateral de  $p = 0,000$ , que es menor que el error estimado que es 0,01 por lo que se acepta la Hipótesis de investigación (hipótesis específica 2) y se rechaza la Hipótesis nula, es decir “la meritocracia y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018”

### c. Objetivo específico 3

Determinar cómo se relaciona la eficiencia y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.



			Variable 1 - Dimensión 3 - Eficiencia	Variable 2 - Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Variable 1 - Dimensión 3 – Eficiencia	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Variable 2 - Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

### Interpretación

El coeficiente rho de Spearman hallado es  $r_s = 0,517$  con una significación bilateral de  $p = 0,000$  que es menor que el error estimado que es 0,01 por lo que se acepta la Hipótesis de investigación (hipótesis específica 3) y se rechaza la Hipótesis nula, es decir “la eficiencia y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018”

#### d. Objetivo específico 4

Determinar cómo se relacionan el gobierno electrónico y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.

			Variable 1 - Dimensión 4 - Gobierno Electrónico	Variable 2 - Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Variable 1 - Dimensión 4 - Gobierno Electrónico	Coeficiente de correlación	1,000	,071
		Sig. (bilateral)	.	,524
		N	83	83
	Variable 2 - Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,071	1,000
		Sig. (bilateral)	,524	.
		N	83	83

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## **Interpretación**

El coeficiente rho de Spearman hallado es  $r_s = 0,071$  con una significación bilateral de  $p = 0,524$ , que es mayor que el error estimado que es 0,01 por lo que se rechaza la Hipótesis de investigación y se acepta la Hipótesis nula, es decir “el gobierno electrónico y el desempeño laboral no se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018”

#### **IV. DISCUSIÓN**

Los resultados de la presente investigación existe una correlación positiva moderada entre las variables modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco – 2018, esta relación permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. De igual modo, la mayor parte de los servidores y funcionarios encuestados del Gobierno Regional Huánuco - 2018, es decir el 84% consideran que la Modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional Huánuco es adecuada, tan solo un 12% considera que es poco adecuada y solamente un 4% que es inadecuada. De igual forma, la mayor parte de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Huánuco encuestados, el 73%, consideran alto el desempeño laboral mientras que tan solo un 36% lo consideran regular.

De lo expresado en los resultados, se deduce que la modernización de la gestión pública, política nacional implementada por la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, cuyo fin es lograr una gestión dirigida a la consecución de resultados que sean para el bienestar de todo el ciudadano como producto de una gestión del cambio, es reconocida por los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Huánuco, siendo el recurso humano de esta institución, parte fundamental en su implementación, a través de su accionar lo cual se refleja en su desempeño laboral.

Estos resultados se relacionan con los estudios previos y opinión de especialistas de las variables estudiadas. En lo que se refiere a los estudios previos se tiene:

Uría (2011) en su tesis plantea que, teniendo en consideración los diversos recursos con los que se cuenta en toda organización y/o institución, el personal que labora es considerado como el Recurso Humano y se puede catalogar como el más meritorio dentro de ésta, siendo considerado como el operador de la organización y/o institución; por ello debería ofrecérsele una buena conservación para su imparable funcionamiento, debiendo motivarlo todos los días

y de esa manera lograr un magnifico desempeño laboral. De similar concepto, Huerta (2016) en su tesis concluye que existe una relación significativa entre capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016.

Estos resultados coinciden plenamente con el resultado de la presente investigación donde el incentivo, referido a capacitaciones y otros reconocimientos, tiene relación positiva moderada con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco.

Paredes (2017) en su tesis concluye que la planificación y realización del proceso de cambio no ha sido satisfactoria ni insatisfactoria para los trabajadores de la UGEL Sánchez Carrión. Sin embargo, en la presente investigación, la modernización de la gestión pública, que es una parte del proceso de cambio al que está siendo sometido todo el sector público desde el año 2000, sí es reconocida por los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Huánuco y es implementada de acuerdo a los alcances que tienen pero de manera segmentada, lo cual ha sido evaluada en su desempeño laboral.

Puente (2015) en su tesis concluye que la gestión de calidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Integrada N° 32586 de Huarichaca – Huánuco 2015. Entendiendo que la gestión de calidad está orientada al servicio al ciudadano, entonces en la presente investigación se concluyó también que, como parte de la implementación de la política nacional de la modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional Huánuco está en proceso la mejora de la calidad de servicio, lo cual ha sido medido con la dimensión de eficacia.

En relación a la opinión de especialistas se tiene a Levitsky, quien señalaba que el Perú es uno de los Estados más disfuncionales de América Latina. Muchas instituciones y/o organizaciones públicas no está operando debidamente, y en algunos lugares no existen. Los gobiernos encargados de la administración pública en los distritos, provincias y regiones, muchas veces carecen de conocimiento y capacidad de administración. De igual forma, las funciones básicas

como son la seguridad y la justicia, no son garantizados ni siquiera mínimamente. Sin embargo, en la presente investigación podríamos concluir que este estado descrito por Levitsky, está siendo cambiado a través de la implementación de la política nacional de modernización de la gestión pública, orientando a las entidades pública al cumplimiento de su función principal que es la dotación de servicios y bienes a los ciudadanos, para lo cual se requiere del accionar del principal factor fundamental que es el recurso humano. En la presente investigación, se consignó al compromiso de los servidores y funcionarios del Gobierno Regional Huánuco y su relación con el desempeño laboral, obteniendo como resultado que efectivamente son correlacionales tal cual lo define en 1977 Steers: “fuerza de identificación y nivel de involucramiento de un individuo con su organización”

## V. CONCLUSIONES

- La modernización de la gestión pública y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco – 2018, puesto que el coeficiente rho de Spearman hallado es  $r_s = 0,591$  con una significación bilateral de  $p = 0,000$  que es menor que el error estimado que es 0,01 por lo que se acepta la hipótesis de investigación.
- El gobierno abierto y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco – 2018, puesto que el coeficiente rho de Spearman hallado es  $r_s = 0,540$  con una significación bilateral de  $p = 0,000$  que es menor que el error estimado que es 0,01 por lo que se acepta la Hipótesis específica de la investigación.
- La meritocracia y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco – 2018, puesto que el coeficiente rho de Spearman hallado es  $r_s = 0,501$  con una significación bilateral de  $p = 0,000$ , que es menor que el error estimado que es 0,01 por lo que se acepta la Hipótesis específica de la investigación.
- La eficiencia y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco – 2018, puesto que el coeficiente rho de Spearman hallado es  $r_s = 0,517$  con una significación bilateral de  $p = 0,000$  que es menor que el error estimado que es 0,01 por lo que se acepta la Hipótesis específica de la investigación.
- El gobierno electrónico y el desempeño laboral no se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco – 2018, puesto que el coeficiente rho de Spearman hallado es  $r_s = 0,071$  con una significación bilateral de  $p = 0,524$ , que es mayor que el error estimado que es 0,01 por lo que se rechaza la Hipótesis específica de la investigación y se acepta la Hipótesis específica nula.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A los funcionarios y servidores del Gobierno Regional Huánuco reforzar el conocimiento e interés que muestran hacia la modernización de la gestión pública para poder lograr al 100% la implementación de esta política nacional en la institución y desenvolverse mejor en sus funciones, cambiando enfoques y logrando un estado moderno orientado al ciudadano.

Los servidores y funcionarios deben practicar en su totalidad la estrategia de un gobierno abierto, es decir, poner en práctica un nuevo modelo de relación de la institución con la ciudadanía.

La institución debería implementar mejores estrategias para la selección de personas y su consideración meritocrática, puesto que un 4% de los servidores y funcionarios considera que es inadecuada y un 20% que es poco adecuada, por lo que segmentando consideramos que la institución debe poner atención a este resultado pues se trata de casi un ¼ de la población en estudio.

La institución debería reforzar la capacitación u otras estrategias dirigidas a los servidores y funcionarios para lograr una mejor eficiencia en su desempeño laboral y los servidores y funcionarios deberían fructificar estas actividades de aprendizaje, pues se tiene que un 31% de la población encuestada considera que la eficiencia es sólo regular y que un 69% la considera buena. Por el mayor porcentaje obtenido, se entiende que sí existe eficiencia pero que es necesario reforzarla.

Los servidores y funcionarios, conocedores en su mayoría de la política nacional de Modernización de la Gestión Pública, deberían adoptar esta política de manera integral; pues siendo el gobierno electrónico un eje fundamental de esta política, menos de la mitad de servidores y funcionarios, 45%, lo considera como un factor

principal, específicamente para el desempeño laboral. Peor aún tenemos una mayoría que lo considera como deficiente o poco eficiente. A ello también se sugiere a la institución orientar mejor a los servidores y funcionarios sobre la importancia del gobierno electrónico y a la implementación adecuada de recursos para su aplicación.

La institución debe efectuar, a través de sus áreas correspondientes, capacitaciones y talleres informativos sobre la modernización de la gestión pública orientada a mejorar el desempeño laboral, con mayor firmeza orientar a los servidores y funcionarios sobre los ejes fundamentales de esta política nacional, como lo son el gobierno abierto, la meritocracia y el gobierno electrónico, brindándoles mejores condiciones para su desarrollo.



## VII. REFERENCIAS

- Albornoz, O. (2002). *Los vértices de la meritocracia. En Utopía y Praxis Latinoamericana* (121-124). Venezuela: Universidad del Zulia.
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. México: Edit. UNAM.
- Bunge, M. (2000). *La investigación científica. Su estrategia y su filosofía*. México: Siglo XXI Editores.
- Carrasco, S. (2007) *Metodología de la Investigación Científica*. pág. 269. Perú: Editorial San Marcos.
- Carreño, D. (2007) *Evaluación de un programa de habilidades directivas y gestión pública para la modernización del estado en la Tesorería General de la República*. Chile: Universidad de Chile.
- Covey, S. (1989) *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. México D.F: Editorial Paidós Mexicana S.A.
- Davis, K. Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11 ed.). México: McGraw- Hill.
- El Peruano - Nomas Legales. (2008). *Decreto Legislativo N° 1057 - Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de servicios*.
- El Peruano - Nomas Legales. (1984). *Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*.
- Enciclopedia virtual EcuRed "Conocimiento con todos y para todos" en <https://revista.jovenclub.cu/tag/ecured/>
- Espinoza, J. (2010). *Percepción de la satisfacción laboral de los trabajadores operativos de una empresa panificadora que posee incentivos no monetarios*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Fajardo, C. (2005). *Gestión, Entorno y Competitividad de las Organizaciones*. Colombia: Vicerrectoría de investigación y transferencia. Universidad la Salle. Bogotá.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo*

- Judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Sede Quetzaltenango.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Huerta, M. (2016) *Capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Levitsky, S. (2012). *Una paradoja peruana*. La República.
- Modernización de la Gestión Pública* en <http://sgp.pcm.gob.pe/que-es-la-modernizacion-de-la-gestion-publica/>
- Naser, A. y Concha, G. (2011). *El gobierno electrónico en la gestión pública*. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES).
- Parella & Martins (2010). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL
- Paredes, K. (2017) *Gestión del cambio y su impacto en el clima laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, provincia Sánchez Carrión (2017)*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Puente, R. (2015) *Gestión de calidad y su relación con la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Integrada N° 32586 de Huarichaca – Huánuco 2015*. Perú: Universidad de Huánuco.
- Ramírez, C. (2005). *Fundamentos de Administración*. Bogotá: Textos Universitarios.
- Revista ESAN* en <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/>
- Rodríguez M. (2010). *Método de Investigación*. 1ª edición). México: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Stoner, J. (1996). *Administración*. México: Editorial Pearson Educación.
- Uría, D. (2011) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores De ANDELAS CÍA. LTDA*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Varo, J. (2005). *Gestión estratégica de la calidad en los servicios sanitarios: Un modelo de gestión hospitalaria*. Madrid: Díaz Santos S.A.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: INSTRUMENTO

Cuestionario para medir la Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Huánuco 2018

### DATOS GENERALES:

Área u oficina donde trabaja: .....

Cargo que desempeña: .....

Sexo: M ( )    F ( )

### INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador, el presente cuestionario es con la finalidad de medir e identificar la relación existente entre la Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Huánuco con la finalidad de mejorar los procesos administrativos que se realizan dentro de nuestra institución, por lo que le agradeceré responder con responsabilidad y veracidad, marcando con una “equis” o “aspa” dentro de los paréntesis según sea su respuesta, finalmente se hace de su conocimiento que este es un instrumento completamente confidencial.

N°	Variable/Dimensiones/Ítem	SÍ	A VECES	NO
<b>MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA</b>				
<b>Gobierno Abierto</b>				
01	¿Cree usted que la labor que desempeña en el Gobierno Regional Huánuco es de calidad?			
02	¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son de conocimiento de los ciudadanos?			
03	¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son veraces?			
<b>Meritocracia</b>				
04	¿Considera que es un buen profesional para el cargo que desempeña?			
05	¿Evalúan el trabajo que realiza?			
06	¿Considera que la permanencia laboral es un factor importante para desarrollar mejor sus funciones?			
<b>Eficiencia</b>				
07	¿Aplica la simplificación trámites en sus labores diarias?			
08	¿Se involucra en la elaboración de planes para la mejora de su institución?			
09	¿Es austero en el uso de materiales para desarrollar sus labores?			
<b>Gobierno Electrónico</b>				

10	¿Tiene a su disposición equipos electrónicos y digitales para realizar sus labores?			
11	¿Considera que el SISGEDO es una herramienta importante para su trabajo?			
12	¿El internet que tiene le permite desarrollar sus labores de manera efectiva?			
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>				
<b>Compromiso</b>				
13	¿Puede emprender sus labores sin necesidad de que se lo indiquen?			
14	¿Considera que es más productivo cuando desarrolla su trabajo en equipo?			
15	¿Le gusta liderar actividades para desarrollar mejor su trabajo?			
<b>Efectividad</b>				
16	¿Cumple con los objetivos planteados a su función?			
17	¿Empieza menos recursos para la consecución de los objetivos planteados?			
18	¿Puede mantener siempre su atención en su trabajo?			
<b>Incentivos</b>				
19	¿Recibe reconocimientos por el trabajo que realiza?			
20	¿Está conforme con su remuneración?			
21	¿Recibe capacitaciones sobre las actividades laborales que desarrolla?			
<b>Productividad</b>				
22	¿Se encuentra ocupado en sus labores durante la mayor parte de su jornada laboral?			
23	¿Desarrolla en su totalidad las funciones asignadas a su cargo?			
24	¿Asiste puntualmente a su trabajo?			

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

### TITULO DE LA TESIS: Modernización de la Gestión Pública y Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018

VARIABLE:	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				SI	A veces	No	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACION ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Modernización de la Gestión Pública	Gobierno abierto	Calidad	¿Cree usted que la labor que desempeña en el Gobierno Regional Huánuco es de calidad?				✓		✓		✓				
		Confiabilidad	¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son de conocimiento de los ciudadanos?				✓		✓		✓				
		Transparencia	¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son veraces?				✓		✓		✓				
	Meritocracia	Idoneidad (en cargos)	¿Considera que es un buen profesional para el cargo que desempeña?				✓		✓		✓				
		Evaluación de personal	¿Evalúan el trabajo que realiza?				✓		✓		✓				
		Permanencia laboral	¿Considera que la permanencia laboral es un factor importante para desarrollar mejor sus funciones?				✓		✓		✓				
	Eficiencia	Simplificación de trámites	¿Aplica la simplificación trámites en sus labores diarias?				✓		✓		✓				
		Planes para mejora continua	¿Se involucra en la elaboración de planes para la mejora de su institución?				✓		✓		✓				
		Austeridad	¿Es austero en el uso de materiales para desarrollar sus labores?				✓		✓		✓				
	Gobierno Electrónico	Tecnología informática	¿Tiene a su disposición equipos electrónicos y digitales para realizar sus labores?				✓		✓		✓				
		SISGEDO	¿Considera que el SISGEDO es una herramienta importante para su trabajo?				✓		✓		✓				
		Tecnología informática	¿El internet que tiene le permite desarrollar sus labores de manera efectiva?				✓		✓		✓				

Desempeño laboral	Compromiso	Iniciativa	¿Puede emprender sus labores sin necesidad de que se lo indiquen?				✓		✓		✓	✓			
		Trabajo en equipo	¿Considera que es más productivo cuando desarrolla su trabajo en equipo?				✓		✓		✓	✓			
		Liderazgo	¿Le gusta liderar actividades para desarrollar mejor su trabajo?				✓		✓		✓	✓			
	Efectividad	Eficacia	¿Cumple con los objetivos planteados a su función?				✓		✓		✓	✓			
		Eficiencia	¿Emplea menos recursos para la consecución de los objetivos planteados?				✓		✓		✓	✓			
		Calidad de trabajo	¿Puede mantener siempre su atención en su trabajo?				✓		✓		✓	✓			
	Incentivos	Reconocimientos	¿Recibe reconocimientos por el trabajo que realiza?				✓		✓		✓	✓			
		Remuneración	¿Está conforme con su remuneración?				✓		✓		✓	✓			
		Desarrollo de Capacidades (Capacitaciones)	¿Recibe capacitaciones sobre las actividades laborales que desarrolla?				✓		✓		✓	✓			
	Productividad	Cantidad de trabajo	¿Se encuentra ocupado en sus labores durante la mayor parte de su jornada laboral?				✓		✓		✓	✓			
		Desempeño de funciones	¿Desarrolla en su totalidad las funciones asignadas a su cargo?				✓		✓		✓	✓			
		Asistencia y Puntualidad	¿Asiste puntualmente a su trabajo?				✓		✓		✓	✓			

  
 .....  
 FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario de la Modernización de la Gestión Pública

**DIRIGIDO A:** Trabajadores del Gobierno Regional Huánuco (D.L.276 y D.L. 1057)

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Javier Mendoza Balarezo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario del Desempeño Laboral

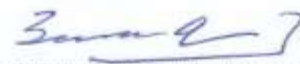
**DIRIGIDO A:** Trabajadores del Gobierno Regional Huánuco (D.L.276 y D.L. 1057)

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Javier Mendoza Balarezo

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TITULO DE LA TESIS: Modernización de la Gestión Pública y Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				SI	A veces	No	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACION ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Modernización de la Gestión Pública	Gobierno abierto	Calidad	¿Cree usted que la labor que desempeña en el Gobierno Regional Huánuco es de calidad?				/	/	/	/					
		Confiable	¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son de conocimiento de los ciudadanos?				/	/	/	/					
		Transparencia	¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son veraces?				/	/	/	/					
	Meritocracia	Idoneidad (en cargos)	¿Considera que es un buen profesional para el cargo que desempeña?				/	/	/	/					
		Evaluación de personal	¿Evalúan el trabajo que realiza?				/	/	/	/					
		Permanencia laboral	¿Considera que la permanencia laboral es un factor importante para desarrollar mejor sus funciones?				/	/	/	/					
	Eficiencia	Simplificación de trámites	¿Aplica la simplificación trámites en sus labores diarias?				/	/	/	/					
		Planes para mejora continua	¿Se involucra en la elaboración de planes para la mejora de su institución?				/	/	/	/					
		Austeridad	¿Es austero en el uso de materiales para desarrollar sus labores?				/	/	/	/					
	Gobierno Electrónico	Tecnología informática	¿Tiene a su disposición equipos electrónicos y digitales para realizar sus labores?				/	/	/	/					
		SISGEDO	¿Considera que el SISGEDO es una herramienta importante para su trabajo?				/	/	/	/					
		Tecnología informática	¿El internet que tiene le permite desarrollar sus labores de manera efectiva?				/	/	/	/					

Desempeño laboral	Compromiso	Iniciativa	¿Puede emprender sus labores sin necesidad de que se lo indiquen?					✓	✓	✓	✓	
		Trabajo en equipo	¿Considera que es mas productivo cuando desarrolla su trabajo en equipo?					✓	✓	✓	✓	
		Liderazgo	¿Le gusta liderar actividades para desarrollar mejor su trabajo?					✓	✓	✓	✓	
	Efectividad	Eficacia	¿Cumple con los objetivos planteados a su función?					✓	✓	✓	✓	
		Eficiencia	¿Empiea menos recursos para la consecución de los objetivos planteados?					✓	✓	✓	✓	
		Calidad de trabajo	¿Puede mantener siempre su atención en su trabajo?					✓	✓	✓	✓	
	Incentivos	Reconocimientos	¿Recibe reconocimientos por el trabajo que realiza?					✓	✓	✓	✓	
		Remuneración	¿Está conforme con su remuneración?					✓	✓	✓	✓	
		Desarrollo de Capacidades (Capacitaciones)	¿Recibe capacitaciones sobre las actividades laborales que desarrolla?					✓	✓	✓	✓	
	Productividad	Cantidad de trabajo	¿Se encuentra ocupado en sus labores durante la mayor parte de su jornada laboral?					✓	✓	✓	✓	
		Desempeño de funciones	¿Desarrolla en su totalidad las funciones asignadas a su cargo?					✓	✓	✓	✓	
		Asistencia y Puntualidad	¿Asiste puntualmente a su trabajo?					✓	✓	✓	✓	

  
 FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario de la Modernización de la Gestión Pública

**DIRIGIDO A:** Trabajadores del Gobierno Regional Huánuco (D.L.276 y D.L. 1057)

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Eugenio Marlon Evaristo Borja

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

  
-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario del Desempeño Laboral

**DIRIGIDO A:** Trabajadores del Gobierno Regional Huánuco (D.L.276 y D.L. 1057)

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Eugenio Marlon Evaristo Borja

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

  
-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

### TITULO DE LA TESIS: Modernización de la Gestión Pública y Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				SI	A veces	No	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Modernización de la Gestión Pública	Gobierno abierto	Calidad	¿Cree usted que la labor que desempeña en el Gobierno Regional Huánuco es de calidad?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Confiabledad	¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son de conocimiento de los ciudadanos?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Transparencia	¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son veraces?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Meritocracia	Idoneidad (en cargos)	¿Considera que es un buen profesional para el cargo que desempeña?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Evaluación de personal	¿Evalúan el trabajo que realiza?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Permanencia laboral	¿Considera que la permanencia laboral es un factor importante para desarrollar mejor sus funciones?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Eficiencia	Simplificación de trámites	¿Aplica la simplificación trámites en sus labores diarias?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Planes para mejora continua	¿Se involucra en la elaboración de planes para la mejora de su institución?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Austeridad	¿Es austero en el uso de materiales para desarrollar sus labores?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Gobierno Electrónico	Tecnología informática	¿Tiene a su disposición equipos electrónicos y digitales para realizar sus labores?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Desempeño laboral		SISGEDO	¿Considera que el SISGEDO es una herramienta importante para su trabajo?				X	X	X	X			
		Tecnología informática	¿El internet que tiene le permite desarrollar sus labores de manera efectiva?				X	X	X	X			
	Compromiso	Iniciativa	¿Puede emprender sus labores sin necesidad de que se lo indiquen?				X	X	X	X			
		Trabajo en equipo	¿Considera que es más productivo cuando desarrolla su trabajo en equipo?				X	X	X	X			
		Liderazgo	¿Le gusta liderar actividades para desarrollar mejor su trabajo?				X	X	X	X			
	Efectividad	Eficacia	¿Cumple con los objetivos planteados a su función?				X	X	X	X			
		Eficiencia	¿Empieza menos recursos para la consecución de los objetivos planteados?				X	X	X	X			
		Calidad de trabajo	¿Puede mantener siempre su atención en su trabajo?				X	X	X	X			
	Incentivos	Reconocimientos	¿Recibe reconocimientos por el trabajo que realiza?				X	X	X	X			
		Remuneración	¿Está conforme con su remuneración?				X	X	X	X			
		Desarrollo de Capacidades (Capacitaciones)	¿Recibe capacitaciones sobre las actividades laborales que desarrolla?				X	X	X	X			
	Productividad	Cantidad de trabajo	¿Se encuentra ocupado en sus labores durante la mayor parte de su jornada laboral?				X	X	X	X			
		Desempeño de funciones	¿Desarrolla en su totalidad las funciones asignadas a su cargo?				X	X	X	X			
		Asistencia y Puntualidad	¿Asiste puntualmente a su trabajo?				X	X	X	X			

  
 FIRMA DEL EVALUADOR  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario de la Modernización de la Gestión Pública

**DIRIGIDO A:** Trabajadores del Gobierno Regional Huánuco (D.L.276 y D.L. 1057)

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:**

*Azules Justiniano Tacto.*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario del Desempeño Laboral

**DIRIGIDO A:** Trabajadores del Gobierno Regional Huánuco (D.L.276 y D.L. 1057)

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** *Agelco Justino Tacto*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

  
-----  
Dr. Agelco Justino Tacto  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN  
FIRMA DEL EVALUADOR

## ANEXO N° 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TÍTULO: Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MÉTODO
<p><b>General:</b></p> <p>¿Cómo se relacionan la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo se relacionan el gobierno abierto y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018?</li> <li>2. ¿Cómo se relacionan la meritocracia y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018?</li> <li>3. ¿Cómo se relacionan la eficiencia y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018?</li> <li>4. ¿Cómo se relacionan el gobierno electrónico y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018?</li> </ol>	<p><b>General:</b></p> <p>La modernización de la gestión pública y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El gobierno abierto y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.</li> <li>2. La meritocracia y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.</li> <li>3. La eficiencia y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.</li> <li>4. El gobierno electrónico y el desempeño laboral se relacionan significativamente en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.</li> </ol>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar cómo se relacionan la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar cómo se relacionan el gobierno abierto y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.</li> <li>2. Determinar cómo se relacionan la meritocracia y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.</li> <li>3. Determinar cómo se relacionan la eficiencia y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.</li> <li>4. Determinar cómo se relacionan el gobierno electrónico y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco - 2018.</li> </ol>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Modernización de la gestión pública</b>, que tiene como dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gobierno abierto</li> <li>2. Meritocracia</li> <li>3. Eficiencia</li> <li>4. Gobierno electrónico</li> </ol> <p><b>Variable 2:</b></p> <p><b>Desempeño laboral</b>, que tiene como dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compromiso</li> <li>2. Efectividad</li> <li>3. Incentivos</li> <li>4. Productividad</li> </ol>	<p><b>Tipo de estudio.</b> El presente estudio es no experimental en su modalidad correlacional.</p> <p><b>Diseño de investigación.</b> El diseño también es correlacional-transversal</p> <p><b>Población y muestra.</b> La población estuvo conformada por 616 servidores y funcionarios comprendidos bajo el régimen laboral del D.L 276 y D.L 1057 del Gobierno Regional Huánuco, y la muestra que es probabilística estuvo conformada por 83 servidores y funcionarios.</p> <p><b>Técnica e instrumento de recolección de datos.</b> La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos se empleó un cuestionario que midió a cada una de las variables.</p>

# CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE TOMA DE DATOS



## GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

### CONSTANCIA

EL GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO,  
QUE SUSCRIBE:

### HACE CONSTAR

Que la señora: **VALDEZ RODRÍGUEZ, HELEN JOHANNY** fue **autorizada** para la aplicación del instrumento de toma de datos a los servidores y funcionarios de la Sede Central del Gobierno Regional enmarcados dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo 1057, en el marco de la investigación titulada: "Modernización de la Gestión Pública y Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Huánuco – 2018".

Se expide la presente como constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

27 de junio de 2018

  
GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
  
Mg. Arístides Osorio Quiñero  
GERENTE GENERAL REGIONAL

## EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

**FOTOGRAFÍA N° 01 – Coordinaciones desarrolladas para la elaboración de la investigación y la aplicación del instrumento**



**FOTOGRAFÍA N° 02 – Aplicación del Instrumento de toma de datos**



**FOTOGRAFÍA N° 03 – Aplicación del Instrumento de toma de datos**



**FOTOGRAFÍA N° 04 – Aplicación del Instrumento de toma de datos**

