



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en un
Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Orellana Tovar, Eloy Demetrio (ORCID: 0000-0001-7085-3410)

ASESOR:

Dr. Alarcón Llontop, Luis Rolando (ORCID: 0000-0001-9912-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis hijos Eloísa, Sergio y Valentino que son el soporte emocional que necesito y a todas aquellas personas que estuvieron detrás de este importante logro, por su paciencia, comprensión y empuje, además de compartir sus conocimientos para lograr que este sueño se haga realidad.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo que me abrió sus aulas para lograr mi objetivo de formación académica, a mi asesor de la maestría Dr. Luis Rolando Alarcón Llontop que con su manera peculiar de enseñanza nos incentivó paso a paso a seguir adelante y a todas las personas que aportaron académicamente a este su servidor, a ellos mi eterna gratitud

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis..	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk.....	18
Tabla 2 Correlación entre Modernización de la Gestión Pública y Desempeño Laboral.....	18
Tabla 3 Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk.....	19
Tabla 4 Correlación entre Políticas Públicas y Planes y Desempeño Laboral.....	20
Tabla 5 Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk.....	20
Tabla 6 Correlación entre Presupuesto y Desempeño Laboral	20
Tabla 7 Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk.....	21
Tabla 8 Correlación entre Gestión por procesos y Desempeño Laboral...	21
Tabla 9 Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk	22
Tabla 10 Correlación entre Servicio Meritocrático y Desempeño Laboral..	22
Tabla11 Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk.....	23
Tabla 12 Correlación entre Sistema de Información y Desempeño Laboral.....	23

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Diseño de la investigación	13
---	----

RESUMEN

El propósito del estudio fue determinar la relación entre Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia en Perú. Bajo un enfoque cuantitativo, se empleó una metodología de tipo correlacional, corte transversal, diseño no experimental correlacional. La población de estudio fue de 40 servidores, aplicándose un censo. Se utilizaron dos cuestionarios, ambos basados en escala de Likert, cada uno validados por expertos, cuya confiabilidad fue probada con el coeficiente alfa de Cronbach, resultando 0.92 y 0.857 respectivamente, lo que indicó fueron cuestionarios aceptables. Así mismo se analizaron la correlación, con el coeficiente Rho de Spearman, de cada una de las dimensiones de la Modernización de la Gestión Pública y la variable Desempeño Laboral demostró con un 95% de confianza la existencia de relación en cada caso, al hallar valores menores a un alfa de 0.05. Al igual que entre la Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral al hallar una probabilidad de cero la ocurrencia de la hipótesis de no relación, permite asegurar con 95% de confianza la existencia de relación entre las variables, evidenciando una relación directa e intensa ($r= 0,734$).

Palabras clave: Modernización, Gestión pública, Desempeño laboral, Gobierno Regional

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between Modernization of public management and job performance in the Regional Government in times of pandemic in Peru. Under a quantitative approach, a correlational type methodology, cross-sectional, non-experimental correlational design was used. The study population consisted of 40 servers, applying a census. Two questionnaires were used, both based on the Likert scale, each one validated by experts, whose reliability was tested with Cronbach's alpha coefficient, resulting in 0.92 and 0.857 respectively, which indicated they were acceptable questionnaires. Likewise, the correlation was analyzed, with the Spearman Rho coefficient, of each of the dimensions of the Modernization of Public Management and the Labor Performance variable demonstrated with 95% confidence the existence of a relationship in each case, when finding values less than an alpha of 0.05. As between the Modernization of Public Management and Labor Performance, when finding a probability of zero the occurrence of the hypothesis of no relationship, it allows to ensure with 95% confidence the existence of a relationship between the variables, evidencing a direct and intense relationship ($r = 0.734$).

Keywords: *Modernization, Public management, Labor performance, Regional Government*

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, la UNESCO, ha establecido 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) al 2030 como parte de su estrategia para suprimir la indigencia y certificar la paz; más el ODS N° 16, sobre la Paz, justicia e instituciones sólidas, busca promover sociedades justas (Matteucci & Repetto, 2021), pacíficas e inclusivas. Esto en respuesta a la existencia de grandes flagelos que afectan a las instituciones estatales, como la corrupción, el soborno, el robo y la evasión impositiva (Argentiero & Cerqueti, 2021), con costos aproximados de US \$ 1,26 billones sólo en los países en vías de desarrollo; siendo los afectados, los pobladores que sobreviven con menos de US \$ 1.25 diariamente (UNESCO, 2021).

En el Perú, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (Topor & Matscheck, 2021), se ha constituido en la principal herramienta que orienta este propósito estatal, a partir de una nueva visión, misión, principios, estrategias y lineamientos que garanticen una performance coherente, consistente y efectiva, que beneficie a los ciudadanos. Se basa, en la articulación de los cinco pilares: (i) Políticas públicas, (ii) Presupuesto, (iii) Gestión por procesos, (iv) Meritocracia, y (v) Sistema de información (SGP-PCM, 2021). En base a ellos, se pretende incrementar la capacidad de gestión de los servidores del estado para poder hacer efectivo el desarrollo interno y propiciar una conducta diligente y coherente con el buen desempeño laboral (Xie & Li, 2021), que contribuya al logro de los objetivos ciudadanos, institucionales y nacionales. Para Levitsky (2012), el Perú es una patria disfuncional dentro de Latinoamérica, específicamente en los puntos más resaltantes como son seguridad y justicia que no se encuentran garantizadas, ni siquiera de manera ínfima. Por esta razón se busca poner en efecto políticas de crecimiento que utilicen el progreso económico (Hao et al., 2021) que se ha generado para implementar cambios en la gestión pública. Se viene creando guías de desarrollo bajo la experiencia de la gestión particular bajo la hipótesis de que los particulares direccionan adecuadamente los trabajos, a esta variación se le conoce como reforma del estado, la cual tiene como primer objetivo lograr una administración pública que cumplan verdaderamente con su rol principal de generar bienes y servicios que cubran la escasez de la población. En ese sentido, se ha identificado este problema en el Gobierno Regional, golpeando primordialmente en el desempeño laboral del

trabajador, por la falta de compromiso con la institución y su desinterés en su propia profesionalización. Habiendo identificado este problema se le trata como un divisor primordial que obstaculiza la verdadera reforma del Estado (SGP-PCM-Piura, 2015; Garritzmann & Schwander, 2021). Conforme las demarcaciones de la política peruana de modernizar la nación, éstas, conforman un elemento primordial para alcanzar el progreso de todas las instituciones públicas del Perú. Por este motivo la PCM – presidencia concejo de ministros – las ha instaurado en una política mediante la Secretaría de Gestión Pública (SGP), que ha ordenado como ente rector del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública (SAMGP).

En virtud de lo expuesto anteriormente, se formula el problema general: ¿De qué manera la modernización de la gestión pública se relaciona con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021?; y como problemas específicos: (i) ¿De qué manera las políticas públicas, planes estratégicos y operativos se relacionan con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021?; (ii) ¿De qué manera el presupuesto para resultados se relaciona con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021?; (iii) ¿De qué manera la gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional se relacionan con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021?; (iv) ¿De qué manera el servicio meritocrático se relaciona con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021?; y, (v) ¿De qué manera el sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021?

Las justificaciones de esta investigación se resumen en: (i) justificación teórica, al basar el estudio en las teorías más actualizadas de los constructos estudiados; (ii) justificación metodológica, dado el diseño de dos instrumentos, uno por cada variable que coadyuvarán a la obtención de la data actualizada; (iii) justificación social, debido a que la información obtenida permitirá tomar decisiones que generen un impacto positivo en beneficio de los grupos de interés, llámense, trabajadores, institución y Estado.

Así, se formuló como hipótesis general: La modernización de la gestión pública se relaciona de manera directa e intensa con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021; de igual manera, las hipótesis específicas: (i) Las políticas públicas, planes estratégicos y operativos se relacionan de manera directa e intensa con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021; (ii) El presupuesto para resultados se relaciona de manera directa e intensa con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021; (iii) La gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional se relacionan de manera directa e intensa con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021; (iv) El servicio meritocrático se relaciona de manera directa e intensa con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021; y, (v) El sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño laboral de manera directa e intensa en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021.

Estableciéndose como objetivo general: Determinar la relación de la modernización de la gestión pública con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021; del mismo modo, los objetivos específicos: (i) Determinar la relación de las políticas públicas, planes estratégicos y operativos con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021; (ii) Determinar la relación del presupuesto para resultados con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021; (iii) Determinar la relación de la gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021; (iv) Determinar la relación del servicio meritocrático con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021; y, (v) Determinar la relación el sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Según Freire (2019), desde Ecuador, su producto final de maestría Contribuyendo a la modernización de la gestión pública responsable: un análisis del caso ecuatoriano 2007-2017, analizó mediante procedimientos bayesianos la posible correspondencia entre la implementación de la modernización en la gestión pública y el nacimiento de un nuevo paradigma de gobernanza, el cual impulsa la optimización de la rendición de cuentas. La base, un mecanismo teórico de causalidad, partiendo de la unificación de programas políticos, la formulación de políticas públicas, el cambio de instituciones y el ajuste y adaptación en consecuencia en las instituciones existentes del entorno competitivo. Sus resultados: (i) El gobierno orienta la calidad y eficiencia de la gestión pública a través de la modernización de la administración pública, (ii) El gobierno diseña una nueva política de administración estatal fundamentada en la modernización de la administración pública, y, (iii) El gobierno asegura la nueva política mediante el cambio de la institución con un mejor desempeño laboral. En conclusión, la confianza de alcanzar la renovación de la gerencia estatal aumenta en 98.8% con la introducción de la modernidad.

Pliscoff -Varas (2017) desde Chile, escribió sobre la Implementación de la Nueva Administración Pública: Temas y Desafíos de la Ética Pública, sobre esta base, la formación del programa político, la formulación de la política pública, los cambios en las instituciones involucradas, el entorno actual. Se propone un mecanismo teórico causal a partir de la coordinación y adaptación institucional. Se determinó la relación entre las nuevas doctrinas de la gestión pública con los actos reñidos a la ética pública que afectó el desempeño de los trabajadores.

Seminario & Delgado (2020) en su estudio sobre la evolución del Estado en los municipios, 2020, con la meta de evaluar la modernización de la gestión municipal, de tipo básica, descriptivo, de análisis documental, en la que se concluyó que el 100% de las investigaciones realizadas, han reconocido las bondades y ventajas de la modernización de la gestión pública, dado que se ha aumentado el compromiso de los trabajadores con la institución, a diferencia de situaciones anteriores al proceso, se han emitido nuevas políticas que favorecen el desempeño laboral, y se han mejorado los escenarios de labores de todos los trabajadores

estatales. En ese sentido, se ha concluido que la modernización de la gestión pública, ha contribuido en mejorar en un 80% porque contribuyó a la repotenciación de los escenarios laborales, el incremento de los resultados al efectuar con mejor calidad las funciones, se ha tomado mejores decisiones laborales, y se ha alcanzado con mayor satisfacción los objetivos personales y por áreas en la institución.

Jara Martínez et al., (2018) en el artículo respecto de sobre la administración del capital humano como elemento de mejora de la administración estatal y el desenvolvimiento laboral, que buscó determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, con tipo básico, no experimental, hipotético-deductivo y transversal, y, mediante la técnica de la encuesta con dos instrumentos, validados por expertos, se determinó a través de los valores 44.4%, y 28.4%, del R2 de Nagelkerke que expresan la adecuación de la gestión del talento humano, y su incidencia en la mejora tanor de la administración pública como del desempeño laboral en la Administración Central del Ministerio de Salud, en Perú.

Moreno-Enguix & Lorente Bayona (2017), emplearon mediciones no regulares al igual que una evaluación libre luego de explorar opciones para establecer el diagnóstico del gasto público en lo referente a su eficiencia. El estudio logró probar la asociación entre la eficiencia en el gasto público y otros factores sociales y económicos claves de éxito respecto del nivel de desempeño del segmento público. El análisis hecho en base a la economía de 35 naciones en un solo momento pudo establecer relación entre la eficiencia pública y la realidad del crecimiento, libertad y corrupción.

Rosales Encarnación (2018) en su trabajo sobre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco, que buscó determinar la relación entre las dos variables. A través del estudio básico, cuantitativo, no experimental y correlacional. Aplicando un cuestionario a 30 personas, con los cuales, se determinó que existe una correlación positiva alta entre la variable modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores en el hospital mencionado.

Huerta (2016), desde Lima-Perú, en su investigación de Capacitación y funcionamiento gremial conforme al colaborador administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016 concluye que existe una interacción significativa entre los dos cambiantes (capacitación y funcionamiento laboral) conforme el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016. Estudio correlacional, cuantitativo, no experimental, con un censo a 104 trabajadores, se determinó la correlación positiva muy alta de 0,901, entre la capacitación como parte de la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral

Paredes (2017), en su trabajo de investigación sobre la Gestión del cambio y su efecto en el clima gremial de la Unidad de Administración Educativa Local, provincia Sánchez Carrión (2017), concluye en que la idealización y la ejecución del proceso de cambio no produjo una satisfacción o insatisfacción para los ayudantes de la UGEL Sánchez Carrión. Así mismo, el 17.3% tienen la percepción sobre el nivel bueno, el 71.6% regular y el 11.1% un nivel deficiente de la gestión pública sobre el cambio organizacional; y se determinó la correlación del 0.73 en la prueba de Tau-b de Kendall, entre la administración del cambio organizacional y el clima laboral.

Valdez (2018), en su tesis Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco – 2018, que buscó relacionar ambas variables, con la metodología no experimental, correlacional, transversal, con 616 trabajadores como población y 83 de muestra, aplicándose un cuestionario, determinándose la correlación de Rho de Spearman con $r=0,591$, y su significancia bilateral de 0,000; es decir que existió la correlación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral en dicha institución.

García (2018), en su trabajo titulado El objetivo de la indagación es entender, situación que se manifiesta mediante estrategias de administración de entendimiento en la gestión estatal del Perú. Se evidencia cómo el cometido del conocimiento, como discurso y práctica, fue integrada en la agenda y diseño de la Política Nacional de Modernización de la Administración Pública a partir de la gestión del conocimiento que favorecería el desempeño laboral. Sin embargo, se aprecia la no existencia de una implementación adecuada con herramientas y protocolos directos en la administración de la gestión pública.

Para los enfoques teóricos de la gestión pública se ha consultado a los siguientes investigadores.

Huntington (1972), indica que la modernización es un proceso multifacético, que involucra una secuencia de cambios en cada una de las regiones del pensamiento y la actividad humana, además de los puntos urbanos, económicos, culturales y comunicativos de la modernización, esta además tiene, para Huntington, una magnitud política que la modernización involucra, en gran medida, la "multiplicación" y diversificación de las fuerzas sociales.

Pazos Acosta (2017), los retos procedentes de las actualizaciones que caracterizan a la sociedad de hoy, el peligro y la no certidumbre, el resquebrajamiento de los modelos, la variedad y el pluralismo, personifican el conflicto de las metamorfosis que promueven los cambios. Kotter, en su análisis titulado "Impulsando el cambio: por qué fracasan los intentos de transformación", dice: a lo largo de la última década 1980, observé a bastante más de 100 organizaciones que intentaban reinventarse. Dichos esfuerzos tomaron muchas maneras: administración de calidad total, reingeniería, cambio de tamaño, reestructuración, cambio cultural y cambio drástico obviamente.

También discurre sobre como la tecnología, el patrón social y las estructuras e instituciones se configuran como los primordiales elementos del cambio organizacional.

En opinión de los escritores, casi todas las entidades sólo cambian ante una crisis y sólo un puñado resulta ser proactivo. El cambio en la organización es sinónimo de proceso continuo de mejora. Así Kotter (1995), señalaba que las entidades se transforman perennemente, pero hacerlo con sentido..

La gestión Pública ha sufrido diversos cambios en toda su vigencia en el Estado Peruano, partiendo desde la herencia virreinal, por el Estado caudillista, la era de la ampliación de roles del Estado, la era del Estado planificador, la era de la reforma del Estado desde 1990 hacia la fecha (Saravia Salazar, 2020). El autor, concluye, que, en las diversas etapas de la Gestión Pública en el Perú, siempre ha existido una falencia constante, como la poca capacidad de gestión y de preparación de los funcionarios públicos (Kerrissey et al., 2021) previo y durante el ejercicio de

las funciones públicas, para estar a la altura de las exigencias de la sociedad y del Estado.

Sobre la Modernización de la Gestión Pública, implica lograr que el Estado se dirija su atención a atender a los pueblos y la proliferación del bienestar, y que la función pública sea ejercida eficientemente, democráticamente, transparentemente, de forma descentralizada y participativa, según la concepción del ejercer la ciudadanía en su real dimensión por parte de cada ciudadano. Estado democrático (Fontan & Altafini, 2021) y descentralizado (Safari Fesagandis et al., 2021) que funciona con eficacia, eficiencia y articuladamente entre sus diferentes sectores y los tres niveles de gobierno al servicio de la ciudadanía y el desarrollo, garantizando la seguridad nacional con la implementación adecuada de los cinco pilares de la Modernización de la Gestión Pública (PCM, 2013). Al respecto, esta reforma o modernización del Estado Peruano, se basa en los cinco pilares de este proceso: (i) Políticas públicas, planes estratégicos y operativos; (ii) Presupuesto para resultados; (iii) Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional; (iv) Servicio meritocrático; y, (v) Sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento. Este proceso de modernización de la gestión pública, de acuerdo al DS. N° 004-2013-PCM, debe ser ejecutado por el Poder ejecutivo, mediante la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros y el Poder Legislativo.

Sobre la dimensión Políticas públicas, planes estratégicos y operativos (PCM, 2013), que incorpora a las políticas públicas nacionales, planeamiento de desarrollo concertado, planeamiento estratégico institucional (Büsing et al., 2021), y planeamiento operativo institucional. Según su detalle: (i) Políticas públicas nacionales, cual efecto cascada, desde su origen en las políticas de Estado, que corresponden al gobierno de turno, desde el primer nivel de gobierno central, segundo nivel del gobierno regional y tercer nivel del gobierno local, para satisfacer las demandas de los ciudadanos en su correspondiente jurisdicción geográfica; (ii) Planeamiento de desarrollo concertado, este documento representa la propuesta que generará el desarrollo concertado entre los actores sociales de cada jurisdicción, en función a la visión de largo y corto plazo; (iii) Planeamiento estratégico institucional, este documento se inicia con la identificación plena de las necesidades

de la comunidad, considerando las brechas que deberán reducirse o eliminarse, con la elaboración de los objetivos estratégicos que generen el valor público y desarrollo de la sociedad; y, (iv) Planeamiento operativo institucional, con un período anual, permite ejecutar las estrategias que soportan las políticas, se detallan las metas, objetivos, avances parciales, recursos, plazos, presupuesto, logística y calidad.

Sobre el Presupuesto para resultados (PCM, 2013), que incluye la disciplina fiscal (Jalles et al., 2021), eficiencia en la distribución de los recursos y calidad del gasto (Zhang et al., 2019). Según detalle: (i) Mantener la disciplina fiscal, con la correspondiente articulación de los programas presupuestales coherentes a las políticas públicas y estas con los objetivos estratégicos (Bugin et al., 2021) de las instituciones de cualquiera de los tres niveles de gobierno. En todos los casos orientados a la obtención de los resultados especificados; (ii) Mejorar la eficiencia en la distribución de los recursos, con la definición de los objetivos estratégicos y con la asignación de los recursos pertinentes y necesarios para la implementación de sus proyectos; y, (iii) Mejorar la calidad del gasto asegurando eficiencia y eficacia en las operaciones de todas las entidades y agencias en los tres niveles de gobierno, en función del diseño y cumplimiento de los indicadores de gasto, para que dentro de los parámetros especificados se logre la mejor inversión, de la mano de la eficiencia y eficacia en los tres niveles de gobierno (Dissanayake et al., 2021).

Sobre la dimensión Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional (PCM, 2013), que considera la gestión por procesos, simplificación administrativa, y organización institucional. Según detalle: (i) Gestión por procesos (Dissanayake et al., 2021), partiendo de la identificación de los procesos, dentro de la cadena productiva del bien o servicio que demanda la ciudadanía, para priorizar las actividades que generen valor, y no duplicar o realizar eventos innecesarios; (ii) Simplificación administrativa (Álvarez, 2021), debido a que los pasos innecesarios o la ocurrencia de actividades en exceso en un proceso de producción, ocasiona la disminución de la calidad con el menor impacto de beneficio social o económico. Por ello, este proceso de simplificación administrativa, busca eliminar aquellas actividades que no generan valor en la cadena de producción (Yaghoubi et al., 2021) de un bien o un servicio; y, (iii) Organización institucional, con el fundamento de ambas organizaciones formales e informales, pero se hará énfasis

en la primera. De manera que, en la organización formal de la institución, debe contemplarse los siguientes aspectos: estamentos básicos para la alta dirección, mecanismos de coordinación, criterios de especialización del trabajo, identificación de procesos y capacidad de respuesta al entorno con las diversas variables.

Sobre la dimensión del Servicio civil meritocrático (PCM, 2013), que incluye a los derechos y deberes para el empleo, al personal idóneo, y a la gestión de las personas, que incluye: (i) Establecer un sistema de derechos y deberes para el adecuado funcionamiento del empleo público; (ii) Contar con un personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos institucionales; y, (iii) Fortalecer la institucionalización del Sistema de Gestión de personas del Estado. En tal sentido, corresponde al Servicio Civil (SERVIR) implementar lo correspondiente, a fin de gestionar adecuadamente la meritocracia en el Estado.

Sobre la dimensión del Sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento (PCM, 2013), que integra al sistema de información, el seguimiento, monitoreo y evaluación, y a la gestión del conocimiento. Según detalle: (i) Sistema de información, es una herramienta tecnológica que ayuda a recolectar, organizar, procesar, analizar y representar la información necesaria para la toma de decisiones en el marco de las normas; (ii) Seguimiento, monitoreo y evaluación, dado que, el seguimiento o monitoreo, es el conjunto de actividades que permiten verificar si las actividades se están realizando como se han planificado, para corroborar el logro del objetivo, y, la evaluación, que permite luego de la verificación correspondiente, afinar el curso de las actividades en sus dos variantes, la evaluación de la gestión y la evaluación del impacto; y, (iii) Gestión del conocimiento (Pomim Valentim, 2021), para dinamizar el proceso de producción (Pasha et al., 2021), el espacio territorial, el uso de las herramientas, la tecnología, así como la capacidad de respuesta en la atención de las demandas comunales.

Respecto de la variable Desempeño laboral, son operaciones tangibles orientadas a un propósito, de modo tal que la persona expresa su decisión y competencia de llevarla a cabo, cada vez que el ambiente permita su consecución [...] desempeño son aquellas faenas o procedimientos observados en los colaboradores que son importantes para los metas de la entidad, pudiendo ser determinados según

las capacidades de cada trabajador y la intensidad con la que a la organización (Pedraza et al., 2010, p. 5-7).

Para (Palací, 2008) el desempeño laboral es la valía que se espera aporte con su comportamiento una persona, en un determinado periodo, con los recursos asignados, al objetivo institucional. En tal sentido, considera que, intervienen otros factores en el real desempeño laboral, como, por ejemplo: (i) La compensación económica que espera recibir, (ii) La satisfacción por el logro alcanzado; (iii) La puesta en marcha de sus propias competencias; (iv) La formación académica que posee y que pondrá en práctica;

Complementado por Robbins (2004) que, basándose en la psicología del desempeño, es la fijación de las metas personales que impulsa su conducta motivándolo para mejorar este desempeño, provocando un mayor esfuerzo por la dificultad del reto, pero que la satisfacción del logro facilita esta gestión. Sin embargo, Faria (2004) asume que el desempeño laboral, es el producto de la conducta de los servidores en la ejecución de las tareas encomendadas, y de su interrelación entre la empresa y él mismo, considerándose al desempeño laboral, como un instrumento para medir la productividad y su contribución a la empresa.

Sobre la dimensión tareas (Gómez Mujica & Acosta Rodríguez, 2003), que incluye a la oportunidad, la responsabilidad y la calidad. Esto establece de forma tácita que todos los asalariados públicos (Corrêa & Oliveira, 2020) debe realizar sus labores, funciones o encargos bajo su responsabilidad, cumpliendo con eficiencia y eficacia, dentro de los parámetros de calidad exigidos por la organización y orientados a sus objetivos.

Sobre la dimensión objetivos Iglesias & Osuna (2006), que incorpora a los objetivos individuales y a los objetivos organizacionales. Es decir, el funcionario público dentro del contexto de la modernización del aparato estatal, debe tener claramente establecido y definidos, dos tipos de objetivos, el primero desde su propia individualidad, motivado por sus propias aspiraciones, que lo impulsa a asumir los retos cotidianos y alcanzarlos para satisfacción propia; mientras, que el segundo, a partir de la influencia externa, en este caso, de la organización, que le plantea el reto de contribuir con su esfuerzo intelectual y empírico para alcanzar los objetivos

institucionales. En ambos casos, la expectativa del logro y de la satisfacción está implícita.

Sobre la dimensión ambiente Contreras I et al. (2015), que incluye a las condiciones de trabajo, a la seguridad y a la logística. Este es un elemento importante para que el individuo se desarrolle a plenitud y, por lo tanto, su desempeño laboral sea el óptimo deseado. En tal sentido, el ambiente, está dado por el conjunto de características, o condiciones de infraestructura, muebles, equipos, accesorios y útiles de oficina, y todos aquellos instrumentos que sean necesarios para el óptimo desempeño laboral del servidor público.

Sobre la dimensión competencias Ortiz García et al. (2015), que abarca los conocimientos, la experiencia, las habilidades, las capacidades y las destrezas. Este término está relacionado a la forma de actuar del trabajador, frente a su desempeño ordinario en la organización. Es decir, en cuyo ejercicio de sus funciones, el servidor público, debe incorporar los mejor de sí, y entre estos aspectos fundamentales se tiene, a: (i) Los conocimientos (Escobar Valencia, 2005), como el resultado acumulado de todo su bagaje formativo académico a lo largo de su vida y que pone a disposición en el desarrollo de sus funciones; (ii) La experiencia (Garabito Ballesteros, 2014), como un aspecto muy importante de lo aprendido a lo largo de su ciclo vital, que le permite discernir, evaluar, analizar, y por lo tanto, decidir frente a un problema, con la mejor decisión avalado por su largo trajinar en eventos similares o iguales; (iii) Las habilidades (Sánchez Díaz & Castillo Rodríguez, 2020), son los talentos o capacidades, como producto del saber o conocimiento y de la experiencia, que ahora, le permiten hacer mejor las tareas que otros trabajadores con distinto conocimiento y experiencia. Cuanto más hábil sea el trabajador, mejores resultados se esperarán de él; (iv) Las capacidades (Rivera Michelena, 2016), entendidas, como aquellas especificaciones individuales e inherentes al individuo, que son necesarias para dotarlo de la suficiente condición de realizar una actividad con calidad y éxito. Es decir, es esa facultad, talento, o condición intrínseca que le permite la seguridad y solvencia de hacer algo muy bien hecho; y, (v) Destrezas (Albano, 2012), estas condiciones del trabajador, están referidas a sus capacidades, talentos, habilidades, o competencias, que le permitan hacer bien las cosas; por eso, cuando se menciona que una persona es diestro haciendo algo, se está aludiendo a

la persona que sabe hacer las cosas y lo hace bien. Pero esta condición de competencia y calidad, solo se adquiere con el cúmulo de aptitudes y actitudes a lo largo de su vida, con el devenir de las innumerables veces de repetición, hasta alcanzar un alto nivel de calidad.

III. METODOLOGÍA

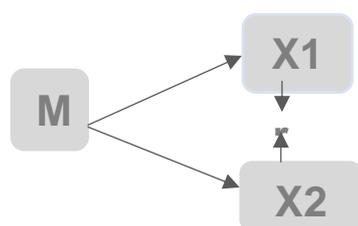
3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, al establecer el diagnóstico de la realidad basándose en las teorías, con la búsqueda de la relación entre los constructos, para lo cual se elaboraron nuevos instrumentos para medir las variables modernización de la gestión pública y desempeño laboral (Vara-Horna, 2008). Con enfoque cuantitativo, al emplear la recolección de datos para comprobar la correlación vía pruebas de hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, en el Gobierno Regional (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Su diseño fue no experimental, dado que el objetivo de la investigación fue determinar la relación de la Modernización de la Gestión Pública con el Desempeño laboral en el Gobierno Regional, y, por ende, no se manipularon ninguna de las variables, recurriéndose al corte transversal (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Con alcance descriptivo-correlacional, porque se buscó especificar las características de los perfiles de los trabajadores en la de la Modernización de la Gestión Pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional, se recogieron los datos de manera independiente o conjunta sobre las variables bajo estudio, y a partir de su descripción determinar la relación y correlación entre éstas (Hernández et al., 2014).

Figura 1

Diseño de a investigación



Dónde:

M: Es la muestra;

X₁: Modernización de la gestión pública;

X₂: Desempeño laboral;

r: relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Modernización de la gestión pública

Definición Conceptual: Implica lograr que el Estado se oriente al servicio de los ciudadanos y la promoción del desarrollo, y que el ejercicio de la función pública sea eficiente, democrático, transparente, descentralizado y participativo, en el marco de una ciudadanía ejercida a plenitud por las personas. Estado democrático y descentralizado que funciona con eficacia, eficiencia y articuladamente entre sus diferentes sectores y los tres niveles de gobierno al servicio de la ciudadanía y el desarrollo, garantizando la seguridad nacional con la implementación adecuada de sus cinco pilares (PCM, 2013).

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Conceptual: Son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas [...] desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (Pedraza et al., 2010, p. 5-7).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis

La población, considerada como el conjunto de todos los casos que tienen especificaciones o características homogéneas entre sí, y, en este estudio, la población está dada por los colaboradores del Gobierno Regional, que laboran a el área de atención documentaria que suman 40 (Hernández et al., 2010). Los criterios de selección de la población, se basaron en los siguientes criterios de inclusión: (i) Los trabajadores que están en condición de nombrados, (ii) Los trabajadores que están activos, y, (iii) Los trabajadores que tienen contratos por más de un año de servicios. Mientras que también se tuvo en consideración, los siguientes criterios de exclusión: (i) Los trabajadores que aún no tienen un año de servicios, (ii) Los

trabajadores que estuvieron de vacaciones, y (iii) los trabajadores que estuvieron de licencias diversas (Vara-Horna, 2008).

No se ha considerado la toma de una muestra; Bernal (2010); conceptualiza a la muestra como una parte mínima del universo seleccionado para ser estudiado, es decir conjunto de entidades en las cuales se medirá y verán los atributos (p. 161); dada la cantidad accesible y la disposición de los partícipes del estudio.

Por su lado, la unidad de análisis se definió como cada uno de los trabajadores del Gobierno Regional, que desempeñan funciones en la oficina de atención documentaria (Hernández et al., 2010).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos, para el estudio de la población de los trabajadores del Gobierno Regional, fue el censo (Malhotra, 2008).

En tanto que el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, tanto para la Modernización de la Gestión Pública, como para el Desempeño laboral, ambos con preguntas estructuradas, cuyas respuestas serán definidas mediante opciones específicas con valoraciones de acuerdo a la escala de Likert con cinco ítems cada una, a razón de 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= indiferente, 4= de acuerdo, y 5= totalmente de acuerdo, para que el colaborador decida por alguna de estas (Supo, 2015).

La validez de los instrumentos se logró: en el caso de Validez de contenido, con el concurso de tres expertos, un estadístico, un metodólogo y un especialista, quienes estuvieron de acuerdo respecto de la idoneidad de ambos instrumentos como se observa en el Anexo 4 (Sabino, 1992. Para la validez de criterio, la base teórica alcanzó definiciones conceptuales de Modernización de la gestión pública y sus 5 dimensiones y 16 indicadores, que correlatan lo expresado en parte por Jalles et al., 2021, y el Servicio Civil (SERVIR); y de Desempeño laboral con sus 4 dimensiones y 13 indicadores con lo expuesto por Palací, (2008) y Robbins (2004), entre demás autores. Y para la validez de constructo se hallan sustentadas en autores reconocidos o documentos legales tales como (PCM, 2013) y (Pedraza et al., 2010, p. 5-7) respectivamente.

La confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, se determinó con la aplicación de una prueba piloto y determinada a través de la prueba del Coeficiente de Alfa de Cronbach (0.92; 0.857), Anexo 5 (Sabino, 1992)

3.5. Procedimientos

La presente investigación se inició con la revisión bibliográfica de literatura pertinente a las variables estudiadas en artículos científicos, referencias bibliográficas y linkografías que permitieran la comprensión adecuada de las teorías más trascendentes del objeto de estudio; para luego en la siguiente fase proceder a recolectar la data de los colaboradores de la Región, previa autorización proporcionada por la entidad acogedora del estudio (Gobierno Regional), vía la aplicación de los cuestionarios, físicos según disponibilidad, así como los generados de forma digital (*Google forms*), el control de variables se implementó para evitar eventos que perjudicaran la toma y calidad de la información; y así luego pasar al análisis de las respuestas obtenidas.

3.6. Métodos de análisis de datos

El estudio requirió de la organización de la información en una base de datos del software SPSS versión 25 así como del Excel. Una vez obtenida la base de datos analizada y limpiada se procedió a la generación de la contrastación de las hipótesis de normalidad a través del cálculo del coeficiente de Shapiro Wilk al tener una población estudiada menor a 50 elementos.

Posteriormente identificada la escala interválica de las variables y dimensiones estudiadas se procedió a la contrastación de las hipótesis de correlación entre cada dimensión de la variable 1 y la variable 2, así como entre las dos variables, vía el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman y su correspondiente prueba utilizando un error de tipo I de 0.05:

3.7. Aspectos éticos

La ética, es muy importante en la realización de este trabajo de investigación, porque conduce nuestra conducta como investigador, a lo largo del proceso, que debe demostrar total moralidad. Por lo tanto, se debe considerar mínimamente los

siguientes aspectos éticos: (i) La no maleficencia, es decir, no generarles daño, respetándolas, mereciéndoles un trato conforme a su dignidad como seres humanos, y de establecerse la disminución de habilidades, brindarles la oportunidad de ser tratados de manera especial, haciéndolas sentir con sentido de vida, (ii) igualmente, otorgarles la independencia de poder opinar de modo libre siendo su decisión valorada más allá de lo que diga la mayoría., (iii) La beneficencia, al poner por encima de todo incluso de los fines del estudio el cuidado total del individuo, (iv) La justicia, que implicaba el apereamiento de cada ser humano de forma idéntica más allá de cualquier condición sea sexo, raza o condición. Tratando así a la data recolectada con respeto, procurando la no identificación y respeto hacia la espontaneidad (Belmont, 1979)

IV. RESULTADOS

Resultados del Objetivo General

H_{01} : La distribución de frecuencias de la variable Modernización de la Gestión Pública sigue una distribución normal.

H_{01} : La distribución de frecuencias de la variable Modernización de la Gestión Pública no sigue una distribución normal.

H_{02} : La distribución de frecuencias de la variable Desempeño laboral sigue una distribución normal.

H_{02} : La distribución de frecuencias de la variable Desempeño laboral no sigue una distribución normal.

Tabla 1

Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk

	Estadístico Shapiro-Wilk	gl	Sig.
Modernización de la Gestión Pública	0.91	40	0.00
Desempeño Laboral	0.89	40	0.00

Tal como se observa en la Tabla 1, las variables Modernización de la Gestión Pública; y Desempeño Laboral, obtuvieron una probabilidad menor del 5% de ocurrencia, por lo que se rechazó la hipótesis nula, afirmándose con 95% de confianza su ausencia de normalidad según el cálculo del SW.

H_0 : No existe relación entre la Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional.

H_a : Existe relación entre la Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional.

Tabla 2

Correlación entre Modernización de la Gestión Pública y Desempeño Laboral

Variables	Coefficiente r de Spearman	Sig.
Modernización de la Gestión Pública y Desempeño Laboral	0,734	0,000

La puesta a prueba de la correlación entre la Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral al hallar una probabilidad de cero la ocurrencia de la hipótesis de no relación, permite asegurar con 95% de confianza la existencia de relación entre las variables, evidenciando una relación directa e intensa ($r= 0,734$).

Resultados del Objetivo Específico 1

H_{o3} : La distribución de frecuencias de la dimensión Políticas Públicas y Planes sigue una distribución normal.

H_{a3} : La distribución de frecuencias de la dimensión Política Públicas y Planes no sigue una distribución normal.

Tabla 3

Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk

	Estadístico Shapiro-Wilk	gl	Sig.
Políticas Públicas y Planes	0.94	40	0.03

El valor de significación obtenido (0.03) inferior al 5% genera el rechazó de la hipótesis de normalidad.

H_0 : No existe relación entre las Políticas Públicas y Planes y el Desempeño Laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional.

H_a : Existe relación entre las Políticas Públicas y Planes y el Desempeño Laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional.

Tabla 4

Correlación entre Políticas Públicas y Planes y Desempeño Laboral

Variables	Coeficiente r de Spearman	Sig.
Políticas Públicas y Planes y Desempeño Laboral	0,45	0,004

La revisión arrojó una posibilidad de cero de la ocurrencia de la hipótesis de no relación entre la dimensión y la variable, pudiendo indicar con 95% de confianza la presencia de relación directa y media entre ellas ($r = 0,45$).

Resultados del Objetivo Específico 2

H_{04} : La distribución de frecuencias de la variable Presupuesto para resultados sigue una distribución normal.

H_{04} : La distribución de frecuencias de la variable Presupuesto para resultados no sigue una distribución normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk

	Estadístico Shapiro-Wilk	gl	Sig.
Presupuesto para resultados	0.79	40	0.00

El valor de significación obtenido (0.0) inferior al 5% genera el rechazo de la hipótesis de normalidad.

H_0 : No existe relación entre el Presupuesto y el Desempeño Laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional.

H_a : Existe relación entre el Presupuesto y el Desempeño Laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional.

Tabla 6

Correlación entre Presupuesto y Desempeño Laboral

Variables	Coeficiente r de Spearman	Sig.
Presupuesto para resultados	0,562	0,00

La contrastación estableció una certeza de cero de la ocurrencia de la hipótesis de no relación entre la dimensión y la variable, pudiendo indicar con 95% de confianza la presencia de relación directa y media entre ellas ($r= 0,562$).

Resultados del Objetivo Específico 3

H_{05} : La distribución de frecuencias de la variable Gestión por Procesos sigue una distribución normal.

H_{05} : La distribución de frecuencias de la variable Gestión por Procesos no sigue una distribución normal.

Tabla 7

Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk

	Estadístico Shapiro-Wilk	gl	Sig.
Gestión por Procesos	0.93	40	0.01

El valor de significación obtenido (0.01) inferior al 5% genera el rechazó de la hipótesis de normalidad.

H_0 : No existe relación entre la Gestión por Procesos y el Desempeño Laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional.

H_a : Existe relación entre la Gestión por Procesos y el Desempeño Laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional.

Tabla 8

Correlación entre Gestión por procesos y Desempeño Laboral

Variables	Coeficiente r de Spearman	Sig.
Gestión por procesos y Planes y Desempeño Laboral	0,611	0,00

El análisis de la proposición halló un valor de cero de la probabilidad de verdad de la hipótesis de no relación entre la dimensión y la variable, consiguiendo mostrar con 95% de confianza la existencia de relación directa y media entre ellas ($r= 0,611$).

Resultados del Objetivo Específico 4

H_{06} : La distribución de frecuencias de la variable Servicio Meritocrático sigue una distribución normal.

H_{06} : La distribución de frecuencias de la variable Servicio Meritocrático no sigue una distribución normal.

Tabla 9

Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk

	Estadístico Shapiro-Wilk	gl	Sig.
Servicio Meritocrático	0.93	40	0.02

El valor de significación obtenido (0.02) inferior al 5% genera el rechazo de la hipótesis de normalidad.

H_0 : No existe relación entre el Servicio Meritocrático y el Desempeño Laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional.

H_a : Existe relación entre el Servicio Meritocrático y el Desempeño Laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional.

Tabla 10

Correlación entre Servicio Meritocrático y Desempeño Laboral

Variables	Coefficiente r de Spearman	Sig.
Servicio Meritocrático y Desempeño Laboral	0,641	0,00

La revisión arrojó una posibilidad de cero de la ocurrencia de la hipótesis de no relación entre la dimensión y la variable, pudiendo indicar con 95% de confianza la presencia de relación positiva e intermedia entre ellas ($r= 0,641$).

Resultados del Objetivo Específico 5

H_{07} : La distribución de frecuencias de la variable Sistema de Información sigue una distribución normal.

H_{07} : La distribución de frecuencias de la variable Sistema de Información no sigue una distribución normal.

Tabla 11

Prueba de normalidad – Shapiro-Wilk

	Estadístico Shapiro-Wilk	gl	Sig.
Sistema de Información	0.92	40	0.01

El valor de significación obtenido (0.01) inferior al 5% genera el rechazo de la hipótesis de normalidad.

H_0 : No existe relación entre el Sistema de Información y el Desempeño Laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional.

H_a : Existe relación entre el Sistema de Información y el Desempeño Laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional.

Tabla 12

Correlación entre Sistema de Información y Desempeño Laboral

Variables	Coefficiente r de Spearman	Sig.
Sistema de Información y Desempeño Laboral	0,739	0,00

La contrastación de hipótesis de correlación entre la dimensión y la variable Desempeño Laboral demostró con un 95% de confianza la existencia de relación directa e intensa (0.739), al hallar un valor de ratificación de la hipótesis de nulidad menor a un alfa de 0.05.

V. DISCUSIÓN

La investigación estableció como propósito ulterior examinar la relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno regional, durante el proceso desarrollado bajo un tipo de investigación correlación de diseño no experimental aplicándose dos cuestionarios a un total de 40 colaboradores siendo analizadas sus respuestas mediante el uso del software SPSS 25 así como del Microsoft Excel vía el análisis descriptivo y también el inferencial, pudiéndose describir y contrastar las hipótesis que ponían bajo juicio la correlación entre cada una de las subvariables de la primera variable, así como la variable modernización de la gestión pública respecto de la segunda denominada desempeño laboral.

Para el objetivo general : Determinar la relación de la modernización de la gestión pública con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021, en la Tabla 12 se evidenció que al ser 0,734 el coeficiente de correlación de Spearman obtenido, y la probabilidad de ocurrencia de la H_0 menor a un alfa de 0.05, Por tanto, se Rechaza la H_0 , afirmando la existencia de una correlación positiva e intensa entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021. Este resultado en particular manifiesta lo establecido por varios antecedentes entre ellos Seminario & Delgado (2020), quien como resumen del total de todas sus investigaciones realizadas comprobó los beneficios y cualidades que significa e implica la instalación de una gestión moderna y eficiente en la administración pública, al lograr implementarla como política de Estado, el desempeño de sus colaboradores está caracterizado por mejores rendimientos, en especial en su compromiso en el sentido de pertenencia, en la inagotable búsqueda de la consecución de las metas y de manera especial sobre la actitud para enfrentar las tareas y la calidad del desempeño de las funciones que su trabajo requiere. En esa misma línea se halla lo estipulado por Huntington (1972) quien resalta como la introducción de la innovación o evolución tiene dentro de sus facetas un área política que genera de manera superlativa la proliferación y diversidad de potencias sociales, las mismas que sin la adopción de esta revolución de la gestión antes mencionada se

estancan, así la consecución de cambios no sólo físicos sino de mentalidad en diversas esferas sociales como las de economía, de cultura y de comunicación, también son previstas en el desenvolvimiento del personal a todo nivel, erigiéndose como acciones que emanan eficiencia y sin palpables de su correlato.

Para el OE1: Determinar la relación de las políticas públicas, planes estratégicos y operativos con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021, en la Tabla 4 se evidenció que al ser 0,45 el coeficiente de correlación de Spearman obtenido, y la probabilidad de ocurrencia de la H_0 menor a un alfa de 0.05, Por tanto, se Rechaza la H_0 , afirmando la existencia de una correlación positiva y media entre las políticas públicas, planes estratégicos y operativos con el desempeño laboral. Un caso previo que se condice con lo expuesto por los resultados antes mencionados es lo que Freire (2019) logró probar gracias a la aplicación de una herramienta estocástica durante su exploración en la nación ecuatoriana, la misma reveló que dada la implantación de un cambio de naturaleza innovador en la administración de las entidades del estado, vía la generación e inserción de nuevas políticas públicas se consiguió una mejora del 98.8% respecto del dar cuenta por parte de los estamentos públicos gracias al cambio del estado regular de las cosas, y por ende del desempeño laboral. Lo hallado se condice con lo mencionado por Saravia (2020), concluyendo que la Gestión Pública peruana siempre ha presentado deficiencias tales como mínima capacidad de gestión y de preparación de los funcionarios públicos antes y durante la práctica de las funciones públicas, brindando siempre un servicio por debajo de las demandas de la sociedad y del Estado.

Para el OE2: Determinar la relación del presupuesto para resultados con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021, en la Tabla 6 se evidenció que al ser 0,562 el coeficiente de correlación de Spearman obtenido, y la probabilidad de ocurrencia de la H_0 menor a un alfa de 0.05, Por tanto, se Rechaza la H_0 , afirmando la existencia de una correlación positiva y media entre presupuesto para resultados con el desempeño laboral. Tal hallazgo se halla en la misma línea que lo que estableció Moreno-Enguix & Lorente Bayona (2017), quienes luego de generar indicadores de gestión innovadores para determinar la eficiencia real de la gestión respecto del gasto

público, fueron capaces al analizar el sistema económico de 35 países en un corte en el tiempo de establecer relación entre la presencia de la eficiencia en el gasto público, así como otros factores económicos y sociales, y el desenvolvimiento de la gestión no privada, identificando la situación del desarrollo, libertad y la perversión. Esta realidad se alinea a lo mencionado por (Palací, 2008) cuando indica que el desempeño laboral está establecido en gran medida por algunos factores como la compensación económica y la consecuente satisfacción de los colaboradores, así como la capacidad de desarrollar competencias y habilidades en la medida en que se destinen fondos para su potenciación como agentes de cambio esto implica formaciones académicas, así como prácticas.

Para el OE3: Determinar la relación de la gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021, en la Tabla 8 se evidenció que al ser 0,611 el coeficiente de correlación de Spearman obtenido, y la probabilidad de ocurrencia de la H_0 menor a un alfa de 0.05, Por tanto, se Rechaza la H_0 , afirmando la existencia de una correlación positiva y media entre, la simplificación administrativa, la gestión por procesos y la organización institucional con el desempeño laboral. Lo hallado condice con lo establecido por Huerta (2016), en Lima-Perú, quién fue capaz de establecer una alta correlación positiva entre la capacitación y el funcionamiento laboral en los colaboradores del museo. De igual forma armoniza con lo establecido por Pliscoff -Varas (2017) al concluir que la implantación de nuevas políticas públicas derivadas de la concepción de una nueva gestión pública ordenada y eficiente no consiste en sólo establecer la directiva y esperar resultados, sino que implica acompañar el proceso de puesta en marcha de modo tal que la nueva organización producto de los estándares establecidos sean los adecuados y pertinentes para la realidad que pretende simplificar u organizar, asegurando así el desenvolvimiento esperado de los trabajadores. En tanto que lo expresado por (Dissanayake et al., 2021) sobre la gestión por procesos, sustenta tales resultados, al proponer la jerarquización de actividades y eliminar actos no necesarios, potencializando el alcance de los beneficios a conseguir.

Para el OE4: Determinar la relación del servicio meritocrático con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021, en la Tabla 10 se probó que al ser 0,641 el coeficiente de correlación de Spearman obtenido, y la probabilidad de ocurrencia de la H_0 menor a un alfa de 0.05, Por tanto, se Rechaza la H_0 , afirmando la existencia de una correlación positiva y media entre el servicio meritocrático con el desempeño laboral. Este resultado concuerda con lo hallado por Jara Martínez et al., (2018) cuando analizó la gestión del talento humano cual variable determinante de superación de la gestión pública y desempeño laboral, el estudio no experimental y naturaleza básica logró establecer a través del coeficiente de correlación que la gestión del talento humano es adecuada permitiendo generar una mejora en el desempeño de la administración pública en el caso de Ministerio de Salud del Perú. Por otro lado, difiere de lo hallado por Paredes (2017), en la parte descriptiva cuando refiere la no prevalencia entre el personal de auxilio de una percepción positiva o negativa respecto del proceso de implementación de un proceso de cambio, aunque pudo comprobar la correspondencia a través del Tau b Kendall entre la gestión del cambio y el clima organizacional en la oficina de gestión de una entidad educativa. Mientras que, desde la óptica teórica, (Saravia Salazar, 2020). Indica que en todo el devenir de la historia peruana siempre ha existido una debilidad, la pobre habilidad para administrar y la diezmada capacitación de los colaboradores pertenecientes a entidades públicas, tal condición a desencadenado un pobre desempeño laboral y consecuentemente una ineficaz e ineficiente respuesta a las necesidades de los ciudadanos.

Tal realidad se ha hecho palpable durante toda la historia de la gestión pública peruana, la cual ha sufrido innumerables cambios a veces para avanzar y otras para retroceder, tan sólo recordar el pasado virreinal pasando por un estado incipiente pleno de caudillos, hasta la llegada de Leguía al poder, y luego la mayor reforma estatal en la época de los 90.

Para el OE5: Determinar la relación entre el sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021, evidenciándose en la Tabla 12 que al ser 0,739 el coeficiente de correlación de Spearman logrado, y la probabilidad de ocurrencia de la Ho menor a un alfa de 0.05, Por tanto, se procedió a Rechazar la Ho, afirmando la existencia de una correlación positiva e intensa entre el sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento con el desempeño laboral.

Este devenir se conviene con lo establecido por García (2018), quién fue capaz de documentar como la implementación de una gestión del conocimiento de manera práctica más que mero discurso formal, género un elevado desempeño laboral, de forma tal que se estableció una clara correlación tal como fue probada en la presente investigación, manteniéndose aún como agenda pendiente la planificación de una ejecución sin falla alguna con la finalidad de la obtención de los propósitos establecidos por la gestión. También, aunque de manera tangencial se puede mencionar a Rosales Encarnación (2018) quien contrastó la presencia en un hospital de Huánuco de una alta correlación entre la modernización de la gestión pública y lo que esta involucra, y el desempeño laboral de los colaboradores. Así mismo es interesante considerar lo señalado por (Gómez Mujica & Acosta Rodríguez, 2003), cuando expresaba que cada trabajador debe hacerse cargo por sus acciones, responsabilidades, y tareas encomendadas, respetando los estándares de calidad impuestos y evaluados por la institución a fin de alcanzar los mejores indicadores de desenvolvimiento al realizar las actividades confiadas y supervisadas por la gestión pública de turno.

El estudio si bien fue capaz de la consecución de las metas establecidas tuvo ciertas limitaciones en el sentido de que no fue posible establecer una relación más cercana con los colaboradores debido a la actual pandemia, Así mismo si hubiera requerido quizás una investigación de a través de algunas entrevistas a los jefes de las áreas bajo estudio a fin de conocer el punto de vista del jefe inmediato como fortalezas se pueden indicar bueno la capacidad del investigador para implementar técnicas y estrategias digitales que permitieran la

recolección de la información y así superar alguna reticencia de las personas de mayor edad para poder completar los cuestionarios físicos.

Finalmente, los resultados fueron relevantes en la medida en que permitieron corroborar la trascendencia de poder establecer una gestión moderna enmarcada en la eficiencia y la eficacia a través del correcto uso de los recursos públicos, y cómo está se condice con un correlato de un personal comprometido, motivado, y un desempeño laboral ideal.

VI. CONCLUSIONES

1. La modernización de la gestión pública se relaciona de manera sólida con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú evidenciando una correlación directa e intensa que denota la necesidad y trascendencia de la generación de un desarrollo moderno y eficiente en la administración pública para la consecución por parte del personal de las metas trazadas para con la organización. En la medida en que se establezcan situaciones idóneas para gestionar recursos no solo desde el punto de vista económico sí no funcional se establecerán niveles más altos de cumplimiento de las metas trazadas gracias al compromiso y las capacidades desarrolladas por el personal a cargo.
2. Se comprobó la existencia de una correspondencia positiva de nivel medio entre el impulso de las políticas públicas, planes estratégicos y operativos y el nivel de desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, lo cual indica la forma en que la planificación asegura la respuesta ideal por parte de los colaboradores de la institución pública. Como indica la ciencia de la administración en su concepto más básico, quien sea capaz de planificar estratégicamente, tendrá la capacidad de no solo gestionar sí no optimizar la consecución de los resultados.
3. El presupuesto para resultados presenta una relación directa media para con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, confirmando la importancia de la eficiencia en el uso de los recursos para generar condiciones adecuadas para el desempeño laboral. La implementación de esta herramienta es en su esencia más básica tiene como finalidad orientar los recursos del Estado para satisfacer las necesidades de la población en ese sentido es muy probable que el personal se comprometa de manera especial al sentirse partícipe de una meta alcanzable por parte de la sociedad que los acoge.
4. Gracias a la aseveración de relación directa media entre la gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional, y el desempeño laboral en el Gobierno Regional, se pudo ratificar la capacidad de generar cambios de dichas dimensiones en el desempeño a la medida que ellas mismas se

actualizan. La implementación de dichas mejoras no hace sino agilizar el desempeño defunciones por ende el desempeño de sus colaboradores.

5. El servicio meritocrático se relaciona con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia de forma directa y media proponiendo con evidencias empíricas factores asociados a la mejora del trabajo de generarse un ambiente competitivo basado en el impulso de la mejora continua. La ponderación de la meritocracia en la medida en que se reconoce el esfuerzo por superación del personal es un aliciente directo hacia que cada uno de los colaboradores traté de alcanzar mejores desempeños.
6. Se validó la existencia de relación positiva intensa entre el sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento y el constructo desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, tal realidad innegable debe ser potenciado a fin de que la entidad genere una sociedad del conocimiento que permita potencializar el desempeño laboral pedido. En la medida en que la entidad se convierte en una organización inteligente que aprenda tanto de los aciertos como de los errores y que dicho conocimiento sea socializable por todos sus empleados permitirá desempeños de mayor nivel.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia general y al área de planificación estratégica del gobierno regional se le sugiere constantes actualizaciones y capacitaciones que permitan renovar las políticas de estado, así como los planes estratégicos y operativos de modo tal que el personal empoderado encuentre a la mano las herramientas estratégicas necesarias para poder conseguir o alcanzar las metas deseadas.
2. El área de presupuesto y planificación debe velar por la adecuada calidad del gasto y el empleo de los recursos de la entidad eficientemente de modo tal que se prioricé aquellas inversiones que permitan a los colaboradores ser capaces de llegar a cumplir con las metas que afiancen la visión de la entidad.
3. Se sugiere a la gerencia del Gobierno Regional la implementación de procesos cada vez más sistematizados y orientados a la reducción de tareas innecesarias de modo tal que el manejo del conocimiento sea el propio de aquellas entidades que son inteligentes y que reaccionan de manera inmediata a los hechos, a los requerimientos de sus usuarios y a las actualizaciones de la sociedad asegurando de tal modo un desarrollo óptimo por parte de sus colaboradores.
4. Se sugiere a los futuros investigadores desarrollar investigaciones bajo un enfoque cualitativo que permitan conocer en profundidad las percepciones de los trabajadores respecto de la administración pública tradicional y la evolución de la misma a fin de generar propuesta orientadas a generar espacios laborales atractivos para los actuales colaboradores, así como para los nuevos valores.

REFERENCIAS

- Albano, D. G. (2012). *Conocimientos, destrezas y competencias: Un modelo para aprender matemáticas en un entorno virtual*. Pg. 9, 16.
- Álvarez, A. B. (2021). As soon as possible: Acceleration and simplification in french public action. *Revista General de Derecho Administrativo*, 57. Scopus.
- Argentiero, A., & Cerqueti, R. (2021). Public debt management and Tax evasion. *Macroeconomic Dynamics*, 25(3), 669-692. Scopus. <https://doi.org/10.1017/S1365100519000361>
- Belmont. (1979). *El informe Belmont*. Observatori de Bioètica i Dret parc científic de Barcelona. <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson.
- Bugin, K., Woodcock, J., Stein, P., Sharma, K., & Tyberg, Y. (2021). New Drugs Regulatory Program Modernization: Vision, Strategic Objectives, and Impact. *Therapeutic Innovation and Regulatory Science*, 55(2), 440-446. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s43441-020-00234-z>
- Büsing, C., Comis, M., Schmidt, E., & Streicher, M. (2021). Robust strategic planning for mobile medical units with steerable and unsteerable demands. *European Journal of Operational Research*, 295(1), 34-50. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2021.02.037>
- Contreras I, V., Reynaldos G, K., & Cardona A, L. C. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: Un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(1), 0-0. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192015000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Corrêa, P., & Oliveira, P. A. B. (2020). The absense of santa catarina state public servers. *Praksis*, 17(1), 57-76. Scopus. <https://doi.org/10.25112/rpr.v1i0.2079>

- Devore, J. L. (2018). *Fundamentos de probabilidad y estadística* (Primera edición). Cengage Learning. <https://latinoamerica.cengage.com/lis/9786075266596/>
- Dissanayake, T., Dellaportas, S., & W.S. Yapa, P. (2021). The diffusion of accounting reform in Sri Lanka: An analysis of two layers of diffusion among three levels of government. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Scopus. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-08-2019-4147>
- Escobar Valencia, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, 21(96), 31-55. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-59232005000300002&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Faria, F. A. D. (2004). *Desarrollo organizacional: Enfoque integral*. Editorial Limusa. <https://books.google.com.pe/books?id=YlebEiBx-swC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Fontan, A., & Altafini, C. (2021). A signed network perspective on the government formation process in parliamentary democracies. *Scientific Reports*, 11(1). Scopus. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-84147-3>
- Freire, M. (2019). *Modernización de la gestión pública y rendición de cuentas: Análisis del caso ecuatoriano (Estudios)*. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6924>
- Garabito Ballesteros, G. (2014). Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1335-1343. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.etat>
- García, G. (2018). El rol de la gestión del conocimiento en el progreso de modernización de la gestión pública peruana (2011-2016). *Pontificia Universidad Católica del Perú*. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12417>
- Garrizmann, J. L., & Schwander, H. (2021). Gender and attitudes toward welfare state reform: Are women really social investment promoters? *Journal of European*

Social Policy, 31(3), 253-266. Scopus.
<https://doi.org/10.1177/0958928720978012>

Gómez Mujica, A., & Acosta Rodríguez, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 11(6), 0-0.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1024-94352003000600011&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Hao, W., Rasul, F., Bhatti, Z., Hassan, M. S., Ahmed, I., & Asghar, N. (2021). A technological innovation and economic progress enhancement: An assessment of sustainable economic and environmental management. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(22), 28585-28597. Scopus.
<https://doi.org/10.1007/s11356-021-12559-9>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta).
https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta). McGraw-Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera). MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE CV.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Huerta, M. (2016). Capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016. *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15289>

Huntington, S. (1972). *El orden político en las sociedades en cambio* (Estado y sociedad). Paidós. http://www.ula.ve/ciencias-juridicas-politicas/images/NuevaWeb/Material_Didactico/MarcosRosales/MarcosRosale

s/dictaduraliteratura/207035148-El-Orden-Politico-en-las-Sociedades-en-Cambio-Samuel-Huntington.pdf

- Iglesias, J. O., & Osuna, I. B. (2006). El objetivo en el contexto de la dirección estratégica, el proceso docente y la investigación científica. *Revista Cubana de Salud Pública*, 32, 13.
- Jalles, J. T., Mulas-Granados, C., & Tavares, J. (2021). Fiscal discipline and exchange rates: Does politics matter? *Scottish Journal of Political Economy*, 68(2), 155-178. Scopus. <https://doi.org/10.1111/sjpe.12262>
- Jara Martínez, A. M. J., Asmat Vega, N. S. A., Alberca Pintado, N. E. A., & Medina Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Kerrissey, J., Wilkerson, T., & Meyers, N. (2021). The Political and Civic Lives of Public Sector Workers: Unions and “Public Service Motivation”*. *Sociological Forum*, 36(1), 92-110. Scopus. <https://doi.org/10.1111/socf.12663>
- Kotter, J. (1995). *Liderando el Cambio*. 14. <http://additud.com/wp-content/uploads/2018/05/Liderando-el-cambio-John-Kotter.pdf>
- Levitsky, S. (2012). *PressReader.com—Periódicos de alrededor del mundo*. <https://www.pressreader.com/peru/peru-la-republica/20120513/282746288796838>
- Matteucci, S. C., & Repetto, G. (2021). The expressive function of human dignity: A pragmatic approach to social rights claims. *European Journal of Social Security*, 23(2), 120-143. Scopus. <https://doi.org/10.1177/1388262721994122>
- Moreno-Enguix, M. D. R., & Lorente Bayona, L. V. (2017). Factors Affecting Public Expenditure Efficiency in Developed Countries. *Politics & Policy*, 45(1), 105-143. <https://doi.org/10.1111/polp.12194>

- Ortiz García, M., Vicedo Tomey, A., González Jaramillo, S., & Recino Pineda, U. (2015). Las múltiples definiciones del término «competencia» y la aplicabilidad de su enfoque en ciencias médicas. *EDUMECENTRO*, 7(3), 20-31. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2077-28742015000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Palací, F. J. (Ed.). (2008). *Psicología de la organización* (Última reimpr). Pearson / Prentice Hall.
- Paredes, K. (2017). Gestión del cambio y su impacto en el clima laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, provincia Sánchez Carrión, 2017. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16889>
- Pasha, M. K., Dai, L., Liu, D., Guo, M., & Du, W. (2021). An overview to process design, simulation and sustainability evaluation of biodiesel production. *Biotechnology for Biofuels*, 14(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s13068-021-01977-z>
- Pazos Acosta, L. (2017). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública y rol de la Contraloría General de la República. *Quipukamayoc*, 25(48), 61-69. <https://doi.org/10.15381/quipu.v25i48.13993>
- PCM. (2013). DS-004-2013-PCM. *Normas Legales EL Peruano*, 21. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Pliscoff -Varas, C. (2017). Implementando la nueva gestión pública: Problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno. *Convergencia*, 24(73), 141-164. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1405-14352017000100141&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Pomim Valentim, M. L. (2021). Knowledge management concepts: A systematic review of Brazilian literature. *Informacao e Sociedade*, 30(4). Scopus. <https://doi.org/10.22478/UFPB.1809-4783.2020V30N4.57186>
- Rivera Michelena, N. (2016). Las capacidades humanas desde la perspectiva personalógica del profesional competente. *Educación Médica Superior*, 30(4), 390-398. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21412016000400015&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional Teoría y Práctica* (7ma. Edición). Prentice Hall Hispanoamericana S.A. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Comportamiento-Organizacional-Teoria-y-Practica-Stephen-Robbins-7ma-edici%C3%B3n.pdf>
- Rosales Encarnación, Y. D. (2018). *La modernización de la Gestión Pública y su influencia con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Hermilio Valdizán Medrano Huánuco-2017*.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Editorial Panapo. https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf
- Safari Fesagandis, H., Jalali, M., Zare, K., & Abapour, M. (2021). Decentralized strategy for real-time outages management and scheduling of networked microgrids. *International Journal of Electrical Power and Energy Systems*, 133. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ijepes.2021.107271>
- Sánchez Díaz, M., & Castillo Rodríguez, A. (2020). Habilidades y valores necesarios para el mercado laboral del profesional de la información en Cuba según egresados y empleadores. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 31(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2307-21132020000300012&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Saravia Salazar, J. I. (2020). La gestión pública en el Perú en perspectiva histórica (siglos XIX-XXI). *En Líneas Generales*, 143-161. <https://doi.org/10.26439/en.lineas.generales2018.n002.2674>

- Seminario, F., & Delgado, J. (2020). Evaluación según modernización del Estado en la gestión municipal, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 914-935. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.131
- SGP-PCM. (2021). .: *SGP – Secretaría de Gestión Pública – Presidencia del Consejo de Ministros :: » Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.* <https://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2021/>
- SGP-PCM-Piura. (2015). .: *SGP – Secretaría de Gestión Pública – Presidencia del Consejo de Ministros :: » Piura.* <https://sgp.pcm.gob.pe/tag/piura/>
- Sucasaire Pilco, J. (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación: Presentación e interpretación de los resultados* (Primera edición digital). Sucasaire Pilco, Jorge. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2241>
- Supo, J. (2015). *Como empezar una tesis.* Bioestadístico EIRL. <https://books.google.com.pe/books?id=halmrgEACAAJ&dq>
- Topor, A., & Matscheck, D. (2021). Diversity, complexity and ordinality: Mental health services outside the institutions—service users’ and professionals’ experience-based practices and knowledges, and new public management. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13). Scopus. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137075>
- UNESCO. (2021). ODS 16 Paz y justicia. *Desarrollo Sostenible.* <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>
- Valdez, H. (2018). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco-2018.* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33031/valdez_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vara-Horna, A. (2008). *Desde la idea inicial hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales.*

(Primera). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad San Martín de Porres. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

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

Yaghoubi, A., Rahimi, S., Soltani, R., & Niaki, S. T. A. (2021). Availability analysis of a cooking oil production line. *Journal of Optimization in Industrial Engineering*, 14(1), 1-9. Scopus. <https://doi.org/10.22094/joie.2020.1889992.1712>

Zhang, J., Qu, Y., Zhang, Y., Li, X., & Miao, X. (2019). Effects of FDI on the efficiency of government expenditure on environmental protection under fiscal decentralization: A spatial econometric analysis for China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14). Scopus. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142496>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos	Escala de medición
Variable 1 Modernización de la gestión pública	Lo que implica lograr que el Estado se oriente al servicio de los ciudadanos y la promoción del desarrollo, y que el ejercicio de la función pública sea eficiente, democrático, transparente, descentralizado y participativo, en el marco de una ciudadanía ejercida a plenitud por las personas. Estado democrático y descentralizado que funciona con eficacia, eficiencia y articuladamente entre sus diferentes sectores y los tres niveles de gobierno al servicio de la ciudadanía y el desarrollo, garantizando la seguridad nacional con la implementación adecuada de los cinco pilares de la Modernización de la Gestión Pública (PCM, 2013).	La Modernización de la Gestión Pública se medirá a partir de las cinco dimensiones establecidas, y estas con los 16 indicadores en igual número de ítems, los que se distribuirán en tres niveles: bajo, medio y alto, para evaluar el comportamiento de la variable.	Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	Políticas públicas nacionales	1	Técnica: La encuesta. Instrumentos: Cuestionario.	Likert Ordinal 1= TED 2= EDA 3= IND 4= DAC 5= TDA
				Planeamiento de desarrollo concertado	2		
				Planeamiento estratégico institucional	3		
				Planeamiento operativo institucional	4		
			Presupuesto para resultados	Disciplina fiscal	5		
				Eficiencia en la distribución de los recursos	6		
				Calidad del gasto	7		
			Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional	Gestión por procesos	8		
				Simplificación administrativa	9		
				Organización institucional	10		
			Servicio meritocrático	Derechos y deberes para el empleo	11, 12		
				Personal idóneo	13		
				Gestión de las personas	14		
			Sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento	Sistema de información	15		
				Seguimiento, monitoreo y evaluación	16,17,18		
				Gestión del conocimiento	19		
Variable 2 Desempeño laboral	El desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas... desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (Pedraza et al., 2010, p. 5-7).	El desempeño laboral se medirá a partir de las cuatro dimensiones establecidas, y estas con los 13 indicadores en igual número de ítems, los que se distribuirán en tres niveles: bajo, medio y alto, para evaluar el comportamiento de la variable	Tareas	Oportunidad	1		
				Responsabilidad	2		
				Calidad	3		
			Objetivos	Individuales	4		
				Organizacionales	5		
			Ambiente	Condiciones de trabajo	6		
				Seguridad	7		
				Logística	8		
			Competencias	Conocimientos	9		
				Experiencia	10		
				Habilidades	11		
				Capacidades	12		
				Destrezas	13		

Anexo 2 Cuestionario sobre la Modernización de la Gestión Pública

Modernización de la Gestión Pública

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

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

Variables y sus dimensiones / Escala		TE D	ED A	IND	DA C	TDA
VARIABLE 1: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA		1	2	3	4	5
Dimensión: Políticas públicas, planes estratégicos y operativos						
1	Las políticas públicas nacionales influyen positivamente en la gestión de la institución.					
2	El planeamiento de desarrollo concertado de la institución está relacionado con las políticas nacionales.					
3	El planeamiento estratégico institucional está vinculado a las políticas nacionales.					
4	El planeamiento operativo institucional responde a las políticas nacionales.					
Dimensión: Presupuesto para resultados						
5	La disciplina fiscal es la prioridad en el diseño del presupuesto de la institución.					
6	La eficiencia en la distribución de los recursos orienta la ejecución del presupuesto.					
7	La calidad del gasto contribuye a la obtención de mejores indicadores en el presupuesto.					
Dimensión: Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional						
8	La gestión por procesos contribuye a la eficiencia administrativa.					
9	La simplificación administrativa contribuye a dinamizar el servicio al ciudadano.					
10	La organización institucional contribuye a dinamizar el proceso administrativo.					
Dimensión: Servicio meritocrático						
11	El servidor de la institución ejerce sus derechos en su empleo.					
12	El servidor de la institución cumple con sus deberes en su empleo.					
13	El servidor de la institución es considerado como personal idóneo.					
14	Considera que Gestión de las personas facilita el servicio meritocrático.					
Dimensión: Sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento						
15	El sistema de información de la institución cumple la finalidad de entregar información fiable y actualizada.					
16	Las actividades de seguimiento informático previenen los incumplimientos en la entrega de reportes.					
17	Las actividades de monitoreo contribuyen en la eficiencia del sistema de información					
18	Las actividades de evaluación del sistema de información contribuyen al cumplimiento de los objetivos.					
19	La gestión del conocimiento contribuye con el propósito de procesar y emitir reportes de calidad.					

Muchas gracias por su colaboración ;
Chiclayo-2021.

Anexo 3 Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Desempeño Laboral

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

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

Variables y sus dimensiones / Escala	TE D	ED A	IND	DA C	TDA
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
Dimensión: Tareas					
1	El servidor público culmina sus tareas en la oportunidad requerida.				
2	El servidor público demuestra permanentemente su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.				
3	El servidor público realiza sus actividades laborales con la calidad requerida.				
Dimensión: Objetivos					
4	Los objetivos individuales de los servidores públicos están alineados con los objetivos institucionales.				
5	Los objetivos organizacionales motivan a los servidores públicos a desempeñarse eficientemente.				
Dimensión: Ambiente					
6	Las condiciones de trabajo favorecen el óptimo desempeño de las funciones al servidor público.				
7	La seguridad en el ambiente de trabajo permite que el servidor público labore cómodamente.				
8	La institución le ofrece toda la logística laboral al servidor público para su desempeño eficiente.				
Dimensión: Competencias					
9	El servidor público posee los conocimientos de su puesto para su desempeño eficiente.				
10	La experiencia del servidor público es importante para que su desempeño sea más productivo.				
11	El servidor público posee las habilidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.				
12	El servidor público posee las capacidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.				
13	El servidor público posee las destrezas necesarias para un adecuado desempeño laboral.				

Muchas gracias por su colaboración ;
Chiclayo-2021.

Anexo 4 validaciones de expertos



ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento Modernización de la gestión pública

Chiclayo, 27 de junio de 2021

Señor
Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda
Ciudad -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN PÚBLICA, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Eloy Demetrio Orellana Tovar



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la modernización de la gestión pública.

2 Autor original:

Eloy Demetrio Orellana Tovar

3 Objetivo:

Recolectar datos para determinar la modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 19 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una población de 40 servidores públicos del Gobierno Regional.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la modernización de la gestión pública.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura y escala valorativa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

Estructura y escala valorativa para evaluar la modernización de la gestión pública

Autor: Eloy Demetrio Orellana Tovar

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	Políticas públicas nacionales	Las políticas públicas nacionales influyen positivamente en la gestión de la institución.					
	Planeamiento de desarrollo concertado	El planeamiento de desarrollo concertado de la institución está relacionado con las políticas nacionales.					
	Planeamiento estratégico institucional	El planeamiento estratégico institucional está vinculado a las políticas nacionales.					
	Planeamiento operativo institucional	El planeamiento operativo institucional responde a las políticas nacionales.					
	Disciplina fiscal	La disciplina fiscal es la prioridad en el diseño del presupuesto de la institución.					
Presupuesto para resultados	Eficiencia en la distribución de los recursos	La eficiencia en la distribución de los recursos orienta la ejecución del presupuesto.					
	Calidad del gasto	La calidad del gasto contribuye a la obtención de mejores indicadores en el presupuesto.					
	Gestión por procesos	La gestión por procesos contribuye a la eficiencia administrativa.					
Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional	Simplificación administrativa	La simplificación administrativa contribuye a dinamizar el servicio al ciudadano.					
	Organización institucional	La organización institucional contribuye a dinamizar el proceso administrativo.					
	Derechos y deberes para el empleo	El servidor de la institución ejerce sus derechos en su empleo.					
Servicio meritocrático	Personal idóneo	El servidor de la institución cumple con sus deberes en su empleo.					
	Gestión de las personas	El servidor de la institución es considerado como personal idóneo.					
	Sistema de información	Considera que Gestión de las personas facilita el servicio meritocrático.					
Sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento	Seguimiento	El sistema de información de la institución cumple la finalidad de entregar información fiable y actualizada.					
	Monitoreo y evaluación	Las actividades de seguimiento informático previenen los incumplimientos en la entrega de reportes.					
	Gestión del conocimiento	Las actividades de monitoreo contribuyen en la eficiencia del sistema de información.					
		Las actividades de evaluación del sistema de información contribuyen al cumplimiento de los objetivos.					
		La gestión del conocimiento contribuye con el propósito de procesar y emitir reportes de calidad.					

(1) *Totalmente en desacuerdo.* (2) *En desacuerdo.* (3) *Indiferente.* (4) *De acuerdo.* (5) *Totalmente de acuerdo*



Anexo 3. Matriz de operacionalización de la variable modernización de la gestión pública.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Variable 1 Modernización de la gestión pública	Lo que implica lograr que el Estado se oriente al servicio de los ciudadanos y la promoción del desarrollo, y que el ejercicio de la función pública sea eficiente, democrático, transparente, descentralizado y participativo, en el marco de una ciudadanía ejercida a plenitud por las personas. Estado democrático y descentralizado que funciona con eficacia, eficiencia y articuladamente entre sus diferentes sectores y los tres niveles de gobierno al servicio de la ciudadanía y el desarrollo, garantizando la seguridad nacional con la implementación adecuada de los cinco pilares de la Modernización de la Gestión Pública (PCM, 2013).	Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	Políticas públicas nacionales	1	La encuesta / El cuestionario	Límite / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Planes de desarrollo concertado	2		
			Planes estratégicos institucionales	3		
		Presupuesto para resultados	Planes operativos institucionales	4		
			Disciplina fiscal	5		
			Eficiencia en la distribución de los recursos	6		
		Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional	Calidad del gasto	7		
			Gestión por procesos	8		
			Simplificación administrativa	9		
		Servicio meritocrático	Organización institucional	10		
			Derechos y deberes para el empleo	11,12		
			Personal idóneo	13		
		Sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento	Gestión de las personas	14		
			Sistema de información	15		
			Seguimiento	16		
			Monitoreo y evaluación	17		
			Seguimiento y evaluación	18		
			Gestión del conocimiento	19		



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la modernización de la gestión pública.

8 TESISISTA:

Eloy Demetrio Orellana Tovar

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de junio de 2021

Firma

EXPERTO_PEDRO ANTONIO PÉREZ ARBOLEDA

Grado académico MAESTRO

Matrícula del Colegio Profesional CORLAD N°313

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento
Modernización de la gestión pública**

Chiclayo, 27 de junio de 2021

Señor
Mg. Luis Roger Ruben Zapatel Arriaga
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN PÚBLICA, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Eloy Demetrio Orellana Tovar



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la modernización de la gestión pública.

2 Autor original:

Eloy Demetrio Orellana Tovar

3 Objetivo:

Recolectar datos para determinar la modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 19 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una población de 40 servidores públicos del Gobierno Regional.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la modernización de la gestión pública.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura y escala valorativa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

Estructura y escala valorativa para evaluar la modernización de la gestión pública

Autor: Eloy Demetrio Orellana Tovar

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración					
			1	2	3	4	5	
			(1) <i>Totalmente en desacuerdo.</i> (2) <i>En desacuerdo.</i> (3) <i>Indiferente.</i> (4) <i>De acuerdo.</i> (5) <i>Totalmente de acuerdo</i>					
Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	Políticas públicas nacionales	Las políticas públicas nacionales influyen positivamente en la gestión de la institución.						
	Planeamiento de desarrollo concertado	El planeamiento de desarrollo concertado de la institución está relacionado con las políticas nacionales.						
	Planeamiento estratégico institucional	El planeamiento estratégico institucional está vinculado a las políticas nacionales.						
	Planeamiento operativo institucional	El planeamiento operativo institucional responde a las políticas nacionales.						
	Disciplina fiscal	La disciplina fiscal es la prioridad en el diseño del presupuesto de la institución.						
Presupuesto para resultados	Eficiencia en la distribución de los recursos	La eficiencia en la distribución de los recursos orienta la ejecución del presupuesto.						
	Calidad del gasto	La calidad del gasto contribuye a la obtención de mejores indicadores en el presupuesto.						
	Gestión por procesos	La gestión por procesos contribuye a la eficiencia administrativa.						
Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional	Simplificación administrativa	La simplificación administrativa contribuye a dinamizar el servicio al ciudadano.						
	Organización institucional	La organización institucional contribuye a dinamizar el proceso administrativo.						
	Derechos y deberes para el empleo	El servidor de la institución ejerce sus derechos en su empleo.						
Servicio meritocrático	Personal idóneo	El servidor de la institución cumple con sus deberes en su empleo.						
	Gestión de las personas	El servidor de la institución es considerado como personal idóneo.						
	Sistema de información	Considera que Gestión de las personas facilita el servicio meritocrático.						
Sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento	Seguimiento	El sistema de información de la institución cumple la finalidad de entregar información fiable y actualizada.						
	Monitoreo y evaluación	Las actividades de seguimiento informático previenen los incumplimientos en la entrega de reportes.						
	Gestión del conocimiento	Las actividades de monitoreo contribuyen en la eficiencia del sistema de información.						
			Las actividades de evaluación del sistema de información contribuyen al cumplimiento de los objetivos.					
		La gestión del conocimiento contribuye con el propósito de procesar y emitir reportes de calidad.						



Anexo 3. Matriz de operacionalización de la variable modernización de la gestión pública.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Variable 1 Modernización de la gestión pública	Lo que implica lograr que el Estado se oriente al servicio de los ciudadanos y la promoción del desarrollo, y que el ejercicio de la función pública sea eficiente, democrático, transparente, descentralizado y participativo, en el marco de una ciudadanía ejercida a plenitud por las personas. Estado democrático y descentralizado que funciona con eficacia, eficiencia y articuladamente entre sus diferentes sectores y los tres niveles de gobierno al servicio de la ciudadanía y el desarrollo, garantizando la seguridad nacional con la implementación adecuada de los cinco pilares de la Modernización de la Gestión Pública (PCM, 2013).	Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	Políticas públicas nacionales	1	La encuesta / El cuestionario	Límite / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Planeamiento de desarrollo concertado	2		
			Planeamiento estratégico institucional	3		
		Presupuesto para resultados	Planeamiento operativo institucional	4		
			Disciplina fiscal	5		
			Eficiencia en la distribución de los recursos	6		
		Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional	Calidad del gasto	7		
			Gestión por procesos	8		
			Simplificación administrativa	9		
		Servicio meritocrático	Organización institucional	10		
			Derechos y deberes para el empleo	11,12		
			Personal idóneo	13		
		Sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento	Gestión de las personas	14		
			Sistema de información	15		
			Seguimiento	16		
			Monitoreo y evaluación	17		
				18		
			Gestión del conocimiento	19		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				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		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Modernización de la gestión pública	Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	Políticas públicas nacionales	1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				
	Presupuesto para resultados	Disciplina fiscal	1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				
	Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional	Calidad del gasto	1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				
			1	X		X		X		X		X				
Servicio meritocrático	Derechos y deberes para el empleo	2	X		X		X		X		X					
		1	X		X		X		X		X					
		1	X		X		X		X		X					
		1	X		X		X		X		X					
Sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento	Seguimiento	1	X		X		X		X		X					
		1	X		X		X		X		X					
		1	X		X		X		X		X					
		1	X		X		X		X		X					
Gestión del conocimiento	Evaluación	1	X		X		X		X		X					
		1	X		X		X		X		X					

Luis Roger Ruben Zapateel Arriaga
 LUIS ROGER RUBEN ZAPATEEL ARRIAGA
 LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
 COLPES N° 213

Mg. Luis Roger Ruben Zapateel Arriaga.

16788167

EXPERTO EVALUADOR



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la modernización de la gestión pública.

8 TESISISTA:

Eloy Demetrio Orellana Tovar

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de junio de 2021


Luis Roger Ruben Zapate Arriaga
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESPEN N° 315

Mg. Luis Roger Ruben Zapate Arriaga.

16788167



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento
Modernización de la gestión pública

Chiclayo, 27 de junio de 2021

Señor

Dr. Rafael Damián Villón Prieto

Ciudad -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN PÚBLICA, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Eloy Demetrio Orellana Tovar



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la modernización de la gestión pública.

2 Autor original:

Eloy Demetrio Orellana Tovar

3 Objetivo:

Recolectar datos para determinar la modernización de la gestión pública en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 19 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una población de 40 servidores públicos del Gobierno Regional.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la modernización de la gestión pública.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura y escala valorativa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

Estructura y escala valorativa para evaluar la modernización de la gestión pública

Autor: Eloy Demetrio Orellana Tovar

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM.

(1) *Totalmente en desacuerdo.* (2) *En desacuerdo.* (3) *Indiferente.* (4) *De acuerdo.* (5) *Totalmente de acuerdo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	Políticas públicas nacionales	Las políticas públicas nacionales influyen positivamente en la gestión de la institución.					
	Planeamiento de desarrollo concertado	El planeamiento de desarrollo concertado de la institución está relacionado con las políticas nacionales.					
	Planeamiento estratégico institucional	El planeamiento estratégico institucional está vinculado a las políticas nacionales.					
	Planeamiento operativo institucional	El planeamiento operativo institucional responde a las políticas nacionales.					
Presupuesto para resultados	Disciplina fiscal	La disciplina fiscal es la prioridad en el diseño del presupuesto de la institución.					
	Eficiencia en la distribución de los recursos	La eficiencia en la distribución de los recursos orienta la ejecución del presupuesto.					
	Calidad del gasto	La calidad del gasto contribuye a la obtención de mejores indicadores en el presupuesto.					
Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional	Gestión por procesos	La gestión por procesos contribuye a la eficiencia administrativa.					
	Simplificación administrativa	La simplificación administrativa contribuye a dinamizar el servicio al ciudadano.					
	Organización institucional	La organización institucional contribuye a dinamizar el proceso administrativo.					
Servicio meritocrático	Derechos y deberes para el empleo	El servidor de la institución ejerce sus derechos en su empleo.					
	Personal idóneo	El servidor de la institución cumple con sus deberes en su empleo.					
	Gestión de las personas	El servidor de la institución es considerado como personal idóneo.					
Sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento	Sistema de información	Considera que Gestión de las personas facilita el servicio meritocrático.					
	Seguimiento	El sistema de información de la institución cumple la finalidad de entregar información fiable y actualizada.					
	Monitoreo y evaluación	Las actividades de seguimiento informático previenen los incumplimientos en la entrega de reportes.					
	Gestión del conocimiento	Las actividades de monitoreo contribuyen en la eficiencia del sistema de información. Las actividades de evaluación del sistema de información contribuyen al cumplimiento de los objetivos. La gestión del conocimiento contribuye con el propósito de procesar y emitir reportes de calidad.					



Anexo 3. Matriz de operacionalización de la variable modernización de la gestión pública.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Variable 1 Modernización de la gestión pública	Lo que implica lograr que el Estado se oriente al servicio de los ciudadanos y la promoción del desarrollo, y que el ejercicio de la función pública sea eficiente, democrático, transparente, descentralizado y participativo, en el marco de una ciudadanía ejercida a plenitud por las personas. Estado democrático y descentralizado que funciona con eficacia, eficiencia y articuladamente entre sus diferentes sectores y los tres niveles de gobierno al servicio de la ciudadanía y el desarrollo, garantizando la seguridad nacional con la implementación adecuada de los cinco pilares de la Modernización de la Gestión Pública (PCM, 2013).	Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	Políticas públicas nacionales	1	La encuesta / El cuestionario	Límite / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Planeamiento de desarrollo concertado	2		
			Planeamiento estratégico institucional	3		
		Presupuesto para resultados	Planeamiento operativo institucional	4		
			Disciplina fiscal	5		
			Eficiencia en la distribución de los recursos	6		
		Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional	Calidad del gasto	7		
			Gestión por procesos	8		
			Simplificación administrativa	9		
		Servicio meritocrático	Organización institucional	10		
			Derechos y deberes para el empleo	11,12		
			Personal idóneo	13		
		Sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento	Gestión de las personas	14		
			Sistema de información	15		
			Seguimiento	16		
			Monitoreo y evaluación	17		
			Seguimiento y evaluación	18		
			Gestión del conocimiento	19		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				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		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Modernización de la gestión pública	Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	Políticas públicas nacionales	1	X		X		X		X		X				
		Planeamiento de desarrollo concertado	1	X		X		X		X		X				
		Planeamiento estratégico institucional	1	X		X		X		X		X				
		Planeamiento operativo institucional	1	X		X		X		X		X				
	Presupuesto para resultados	Disciplina fiscal	1	X		X		X		X		X				
		Eficiencia en la distribución de los recursos	1	X		X		X		X		X				
		Calidad del gasto	1	X		X		X		X		X				
	Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional	Gestión por procesos	1	X		X		X		X		X				
		Simplificación administrativa	1	X		X		X		X		X				
		Organización institucional	1	X		X		X		X		X				
		Derechos y deberes para el empleo	2	X		X		X		X		X				
	Servicio meritocrático	Personal idóneo	1	X		X		X		X		X				
		Gestión de las personas	1	X		X		X		X		X				
		Sistema de información	1	X		X		X		X		X				
Sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento	Seguimiento	1	X		X		X		X		X					
	Monitoreo	1	X		X		X		X		X					
	Evaluación	1	X		X		X		X		X					
	Gestión del conocimiento	1	X		X		X		X		X					

EXPERTO EVALUADOR

Grado y Nombre del Experto Dr. Rafael Damian Villon Prieto



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre la modernización de la gestión pública.

8 TESISISTA:

Eloy Demetrio Orellana Tovar

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de junio de 2021

Dr. Rafael Damián Villón Prieto.

DNI 18109477

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento
Desempeño laboral

Chiclayo, 27 de junio de 2021

Señor
Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda
Ciudad -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN PÚBLICA, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Eloy Demetrio Orellana Tovar



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el desempeño laboral.

2 Autor original:

Eloy Demetrio Orellana Tovar

3 Objetivo:

Recolectar datos para determinar el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 13 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una población de 40 servidores públicos del Gobierno Regional.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el desempeño laboral.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura y escala valorativa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

Estructura y escala valorativa para evaluar el desempeño laboral

Autor: Eloy Demetrio Orellana Tovar

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) *Totalmente en desacuerdo*, (2) *En desacuerdo*, (3) *Indiferente*, (4) *De acuerdo*, (5) *Totalmente de acuerdo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración					
			1	2	3	4	5	
Tareas	Oportunidad	El servidor público culmina sus tareas en la oportunidad requerida.						
	Responsabilidad	El servidor público demuestra permanentemente su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.						
	Calidad	El servidor público realiza sus actividades laborales con la calidad requerida.						
Objetivos	Individuales	Los objetivos individuales de los servidores públicos están alineados con los objetivos institucionales.						
	Organizacionales	Los objetivos organizacionales motivan a los servidores públicos a desempeñarse eficientemente.						
	Condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo favorecen el óptimo desempeño de las funciones al servidor público.						
Ambiente	Seguridad	La seguridad en el ambiente de trabajo permite que el servidor público labore cómodamente.						
	Logística	La institución le ofrece toda la logística laboral al servidor público para su desempeño eficiente.						
	Conocimientos	El servidor público posee los conocimientos de su puesto para su desempeño eficiente.						
Competencias	Experiencia	La experiencia del servidor público es importante para que su desempeño sea más productivo.						
	Habilidades	El servidor público posee las habilidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.						
	Capacidades	El servidor público posee las capacidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.						
	Destrezas	El servidor público posee las destrezas necesarias para un adecuado desempeño laboral.						

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Variable 1 Desempeño laboral	El desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas... desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (Pedraza et al., 2010, p. 5-7).	Tareas	Oportunidad	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Responsabilidad	2		
			Calidad	3		
		Objetivos	Individuales	4		
			Organizacionales	5		
		Ambiente	Condiciones de trabajo	6		
			Seguridad	7		
			Logística	8		
		Competencias	Conocimientos	9		
			Experiencia	10		
			Habilidades	11		
			Capacidades	12		
			Destrezas	13		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				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
Tareas		Oportunidad	1	X		X		X		X		
		Responsabilidad	1	X		X		X		X		
		Calidad	1	X		X		X		X		
Objetivos		Individuales	1	X		X		X		X		
		Organizacionales	1	X		X		X		X		
		Condiciones de trabajo	1	X		X		X		X		
Ambiente laboral		Seguridad	1	X		X		X		X		
		Logística	1	X		X		X		X		
		Conocimientos	1	X		X		X		X		
Competencias		Experiencia	1	X		X		X		X		
		Habilidades	1	X		X		X		X		
		Capacidades	1	X		X		X		X		
		Destrezas	1	X		X		X		X		

MAESTRO
PEDRO ANTONIO PÉREZ ARBOLEDA

Grado y Nombre del Experto:

EXPERTO EVALUADOR

Firma del experto:



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el desempeño laboral.

8 TESISISTA:

Eloy Demetrio Orellana Tovar

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de junio de 2021

Firma _____

EXPERTO_PEDRO ANTONIO PÉREZ ARBOLEDA_____

Grado académico _____MAESTRO_____

Matrícula del Colegio Profesional ___CORLAD N°313___



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento
Desempeño laboral

Chiclayo, 27 de junio de 2021

Señor

Mg. Luis Roger Ruben Zapatei Arriaga

Ciudad -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN PÚBLICA, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Eloy Demetrio Orellana Tovar

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el desempeño laboral.

2 Autor original:

Eloy Demetrio Orellana Tovar

3 Objetivo:

Recolectar datos para determinar el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 13 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una población de 40 servidores públicos del Gobierno Regional.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el desempeño laboral.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura y escala valorativa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

Estructura y escala valorativa para evaluar el desempeño laboral

Autor: Eloy Demetrio Orellana Tovar

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) *Totalmente en desacuerdo*, (2) *En desacuerdo*, (3) *Indiferente*, (4) *De acuerdo*, (5) *Totalmente de acuerdo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración					
			1	2	3	4	5	
Tareas	Oportunidad	El servidor público culmina sus tareas en la oportunidad requerida.						
	Responsabilidad	El servidor público demuestra permanentemente su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.						
	Calidad	El servidor público realiza sus actividades laborales con la calidad requerida.						
Objetivos	Individuales	Los objetivos individuales de los servidores públicos están alineados con los objetivos institucionales.						
	Organizacionales	Los objetivos organizacionales motivan a los servidores públicos a desempeñarse eficientemente.						
	Condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo favorecen el óptimo desempeño de las funciones al servidor público.						
Ambiente	Seguridad	La seguridad en el ambiente de trabajo permite que el servidor público labore cómodamente.						
	Logística	La institución le ofrece toda la logística laboral al servidor público para su desempeño eficiente.						
	Conocimientos	El servidor público posee los conocimientos de su puesto para su desempeño eficiente.						
Competencias	Experiencia	La experiencia del servidor público es importante para que su desempeño sea más productivo.						
	Habilidades	El servidor público posee las habilidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.						
	Capacidades	El servidor público posee las capacidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.						
	Destrezas	El servidor público posee las destrezas necesarias para un adecuado desempeño laboral.						

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Variable 1 Desempeño laboral	El desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas... desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (Pedraza et al., 2010, p. 5-7).	Tareas	Oportunidad	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Responsabilidad	2		
			Calidad	3		
		Objetivos	Individuales	4		
			Organizacionales	5		
		Ambiente	Condiciones de trabajo	6		
			Seguridad	7		
			Logística	8		
		Competencias	Conocimientos	9		
			Experiencia	10		
			Habilidades	11		
			Capacidades	12		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		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					
Desempeño laboral	Tareas	Oportunidad	1	X		X		X		X		X				
		Responsabilidad	1	X		X		X		X		X				
		Calidad	1	X		X		X		X		X				
	Objetivos	Individuales	1	X		X		X		X		X				
		Organizacionales	1	X		X		X		X		X				
		Condiciones de trabajo	1	X		X		X		X		X				
	Ambiente	Seguridad	1	X		X		X		X		X				
		Logística	1	X		X		X		X		X				
		Conocimientos	1	X		X		X		X		X				
	Competencias	Experiencia	1	X		X		X		X		X				
		Habilidades	1	X		X		X		X		X				
		Capacidades	1	X		X		X		X		X				
			Destrezas	1	X		X		X		X					

Luis Zapatero
 LUIS ROGER RUBEN ZAPATERO ARRIAGA
 LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
 C.O.P.E. N° 213

Mg. Luis Roger Ruben Zapatero Arriaga.
 16788167
 EXPERTO EVALUADOR



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el desempeño laboral.

8 TESISTA:

Eloy Demetrio Orellana Tovar

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de junio de 2021

LUIS ROGER RUBEN ZAPATEC ARRIAGA
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COLMPE N° 212

Mg. Luis Roger Ruben Zapatec Arriaga.

16798167



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento
Desempeño laboral

Chiclayo, 27 de junio de 2021

Señor

Dr. Rafael Damián Villón Prieto
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en GESTIÓN PÚBLICA, como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Eloy Demetrio Orellana Tovar

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Anexo 1: INSTRUMENTO

1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el desempeño laboral.

2 Autor original:

Eloy Demetrio Orellana Tovar

3 Objetivo:

Recolectar datos para determinar el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021.

4 Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 13 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores y sus dimensiones correspondientes.

El instrumento será aplicado a una población de 40 servidores públicos del Gobierno Regional.

5 FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

5.1 Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre el desempeño laboral.

5.2 Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

5.2.1 Estructura y escala valorativa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 2: FICHA DE EVALUACIÓN DE VALIDACIÓN

Estructura y escala valorativa para evaluar el desempeño laboral

Autor: Eloy Demetrio Orellana Tovar

MARKER CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:
(1) *Totalmente en desacuerdo*, (2) *En desacuerdo*, (3) *Indiferente*, (4) *De acuerdo*, (5) *Totalmente de acuerdo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración					
			1	2	3	4	5	
Tareas	Oportunidad	El servidor público culmina sus tareas en la oportunidad requerida.						
	Responsabilidad	El servidor público demuestra permanentemente su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.						
	Calidad	El servidor público realiza sus actividades laborales con la calidad requerida.						
Objetivos	Individuales	Los objetivos individuales de los servidores públicos están alineados con los objetivos institucionales.						
	Organizacionales	Los objetivos organizacionales motivan a los servidores públicos a desempeñarse eficientemente.						
	Condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo favorecen el óptimo desempeño de las funciones al servidor público.						
Ambiente	Seguridad	La seguridad en el ambiente de trabajo permite que el servidor público labore cómodamente.						
	Logística	La institución le ofrece toda la logística laboral al servidor público para su desempeño eficiente.						
	Conocimientos	El servidor público posee los conocimientos de su puesto para su desempeño eficiente.						
Competencias	Experiencia	La experiencia del servidor público es importante para que su desempeño sea más productivo.						
	Habilidades	El servidor público posee las habilidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.						
	Capacidades	El servidor público posee las capacidades necesarias para un adecuado desempeño laboral.						
	Destrezas	El servidor público posee las destrezas necesarias para un adecuado desempeño laboral.						

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Técnicas / Instrumentos	Escala de medición
Variable 1 Desempeño laboral	El desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas... desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa (Pedraza et al., 2010, p. 5-7).	Tareas	Oportunidad	1	La encuesta / El cuestionario	Likert / Ordinal 1= TD 2= ED 3= IN 4= DA 5= TA
			Responsabilidad	2		
			Calidad	3		
		Objetivos	Individuales	4		
			Organizacionales	5		
		Ambiente	Condiciones de trabajo	6		
			Seguridad	7		
			Logística	8		
		Competencias	Conocimientos	9		
			Experiencia	10		
			Habilidades	11		
			Capacidades	12		
			Destrezas	13		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				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
Desempeño laboral	Tareas	Oportunidad	1	X		X		X		X		
		Responsabilidad	1	X		X		X		X		
	Objetivos	Calidad	1	X		X		X		X		
		Individuales	1	X		X		X		X		
		Organizacionales	1	X		X		X		X		
		Condiciones de trabajo	1	X		X		X		X		
	Ambiente	Seguridad	1	X		X		X		X		
		Logística	1	X		X		X		X		
		Conocimientos	1	X		X		X		X		
	Competencias	Experiencia	1	X		X		X		X		
Habilidades		1	X		X		X		X			
Capacidades		1	X		X		X		X			
Destrezas		1	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto **Dr. Rafael Damian Villon Prieto**

EXPERTO EVALUADOR



6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021.

7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el desempeño laboral.

8 TESISISTA:

Eloy Demetrio Orellana Tovar

9 DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de junio de 2021

Dr. Rafael Damián Villón Prieto.

DNI 18109477

Anexo 5 Confiabilidad de los cuestionarios

Confiabilidad del cuestionario Modernización de la gestión pública.

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación. La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento “Modernización de la gestión pública” fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 \leq r \leq 1$, “El instrumento se puede considerar confiable”.

Análisis del Alfa de Cronbach

Tabla 1
Estadísticos de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.9277	19

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar la opinión de los colaboradores respecto de la Modernización de la gestión pública ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.9277 valor que denotan un nivel de confiabilidad muy bueno.

Confiabilidad del cuestionario Desempeño laboral.

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación. La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento "Desempeño laboral" fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 \leq r \leq 1$, "El instrumento se puede considerar confiable".

Análisis del Alfa de Cronbach

Tabla 1
Estadísticos de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.857	13

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar la opinión de los colaboradores respecto de la Modernización de la gestión pública ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.857 valor que denotan un nivel de confiabilidad bueno.

Tabla 1*Matriz de consistencia*

Problemas	Objetivos	Hipótesis
General	General	General
¿De qué manera la modernización de la gestión pública se relaciona con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021?	Determinar la relación de la modernización de la gestión pública con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021.	La modernización de la gestión pública se relaciona con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021.
Específicos	Específicos	Específicas
¿De qué manera las políticas públicas, planes estratégicos y operativos se relacionan con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021?	Determinar la relación de las políticas públicas, planes estratégicos y operativos con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021.	Las políticas públicas, planes estratégicos y operativos se relacionan con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021.
¿De qué manera el presupuesto para resultados se relaciona con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021?	Determinar la relación del presupuesto para resultados con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021.	El presupuesto para resultados se relaciona con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021.
¿De qué manera la gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional se relacionan con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021?	Determinar la relación de la gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021.	La gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional se relacionan con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021.
¿De qué manera el servicio meritocrático se relaciona con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021?	Determinar la relación del servicio meritocrático con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021.	El servicio meritocrático se relaciona con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021.
¿De qué manera el sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021?	Determinar la relación el sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021.	El sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño laboral en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia Peru, 2021.