



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los
colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Petroni Arana, Oscar Emilio (ORCID: 0000-0002-9442-7333)

ASESORA:

Dra. Cotrina Cabrera, María Elena (ORCID: 0000-0003-0289-1786)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre, que fue un ejemplo de constante superación, por su amor y sus recomendaciones que me forjaron como una mejor persona.

A mi esposa e hija, que son la motivación de mi constante superación y el aliento para el logro de mis objetivos personales y profesionales.

Oscar.

Agradecimiento

Gracias a nuestro Señor Todopoderoso por otorgarme la oportunidad de superación y darme la fortaleza para lograr mis objetivos trazados; por investirme del don de la humildad y solidaridad y utilizar mis conocimientos a favor de nuestra sociedad.

Gracias a mi madre, esposa, hija, hermano y hermanas, a quienes amo y me brindaron su apoyo, comprensión, tolerancia y tiempo para lograr un anhelo personal.

Oscar.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	4
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Análisis de la prueba de normalidad.....	21
Tabla 2. Análisis correlacional de las dimensiones de la Modernización de la gestión pública y el desempeño laboral	22
Tabla 3. Análisis correlacional entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral	23

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de investigación	14
Figura 2. Nivel de las dimensiones de la modernización de la gestión pública	19
Figura 3. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral	20

Resumen

El presente estudio tuvo por objetivo general determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque; la metodología de la investigación presentó un enfoque cuantitativo, un alcance correlacional y un diseño no experimental de corte transversal; la población lo conformaron 70 colaboradores de un gobierno local de la Región Lambayeque y el instrumento de recolección de datos que se aplicó fue el cuestionario de modernización de la gestión pública y el cuestionario de desempeño laboral. Por resultados se presentaron que el 43% de los colaboradores señalaron que la modernización de la gestión pública se desarrolla en un nivel medio; mientras que, en el desempeño laboral se identificó que el 46% presentaron un nivel bajo, estableciendo así que en la institución aún se requiere fortalecer los planes estratégicos y operativos, buscando continuamente mejorar los aspectos cognitivos, afectivos y motivacionales para que con ello se logren concretar los objetivos institucionales; se infiere que la modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral; determinada por un nivel de significancia de 0.000 y una puntuación de correlación de Rho de Spearman de 0,902.

Palabras clave: modernización del estado, gestión pública, desempeño, evaluación.

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between the modernization of public management and the job performance of employees of a local government in the Lambayeque region; the research methodology presented a quantitative approach, a correlational scope and a non-experimental cross-sectional design; the population was made up of 70 employees of a local government in the Lambayeque Region and the data collection instrument that was applied was the public management modernization questionnaire and the job performance questionnaire. By results, it was presented that 43% of the collaborators indicated that the modernization of public management is developed at a medium level; while, in job performance, it was identified that 46% presented a low level, thus establishing that in the institution it is still necessary to strengthen the strategic and operational plans, continuously seeking to improve the cognitive, affective and motivational aspects so that with this they are achieved. specify the institutional objectives; it is concluded that the modernization of public management is significantly related to job performance; determined by a significance level of 0.000 and a Spearman's Rho correlation score of 0.902.

Keywords: modernization of the state, public management, performance, evaluation.

I. INTRODUCCIÓN

Los esfuerzos para reformar y modernizar las entidades estatales siempre se encuentran presentes dentro de todo discurso político, centrandose su propuesta en efectuar cambios para dar respuestas óptimas a las necesidades de la ciudadanía, sin embargo, la modernización del estado es mucho más que simples propuestas, ello involucra a la participación de todos los gestores públicos y del pueblo, donde el Estado logre garantizar un efectivo gobierno electrónico, rendición de cuentas, transparencia, destacando en todo momento un gobierno abierto comprometido con ambiente democrático, eficiente y de servicio a los ciudadanos.

En los países europeos, el impacto de la Nueva Gestión Pública en los altos funcionarios públicos ha mejorado radicalmente la eficiencia de los gobernantes, permitiéndoles fortalecer estrategias de reforma encaminadas a la obtención de resultados visibles en la administración pública, sin embargo aún se presenta deficiencias en las reformas claves de gestión alineadas al desempeño del sector público, la coordinación de políticas e igualdad para el acceso a los diferentes servicios, lo que conlleva a una baja relación de los organismos autónomos con el desempeño (Hammerschmid et al., 2019).

En Inglaterra, al igual que en diferentes países del mundo la modernización del estado ha generado cambios significativos en la reforma de los gobiernos locales conllevando a la mejora del servicio público, sin embargo, se ha visualizado en manera simultánea las consecuencias no deseadas que la modernización ha causado, resaltando entre ellas la reducción del personal, deficiencia en el desenvolvimiento del personal por la ardua carga laboral, ausencia del núcleo medio competente dentro de los gobiernos, disminución de autocontrol gerencial y debilitamiento administrativo (Glennon et al., 2018).

En los últimos 20 años, Uruguay ha emprendido varios intentos de modernización alineados a diferentes enfoques neogerenciales, partiendo principalmente en una gestión que visualiza al pueblo como clientes que presentan exigencias y necesidades que tienen que ser atendidas con excelencia y calidad; pero en la mayoría de los lugares las reformas aplicadas no han presentado avances y cambios sustanciales, pues la política del país se ve opacada por actores

no partidistas, inmersos en la corrupción y desarrollan procesos burocráticos, plagando de obstáculos los procesos administrativos públicos (Ramos et al., 2021).

En el Perú, la Modernización del Estado se encuentra reconocida bajo la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado – Ley N°27658 (2002), donde se establece que el proceso de modernización consiste en abandonar las formas burocráticas de gestión y que éstas sean reemplazadas por mecanismos rápidos, eficientes y tecnológicos para optimizar los procesos administrativos y efectuar una eficiente atención a los requerimientos y necesidades de la ciudadanía y de los propios gobiernos tanto nacionales, regionales y locales.

Sin embargo, según Abusada (2020), presidente del Instituto Peruano de Economía, señala que a pesar de los esfuerzos que realizan los gestores públicos peruanos por fortalecer los procesos operativos y estratégicos, son inútiles, dado que el estado en general es disfuncional, se observa una gran ola de corrupción, donde los gobiernos por lo general no cumplen con proveer a la ciudadanía los estándares mínimos de servicios básicos; por otro lado, resalta que la burocracia estatal llega a abarcar una cantidad de medio millón aproximadamente de personas que participan en la administración pública, limitándose a ser partícipes de un nuevo gobierno, transparente y participativo.

Según Vargas et al. (2020), indicaron que todo el Perú se encuentra en cambios constantes de modernización y de igual manera las municipalidades de las zona alto andina del departamento Lambayeque; sin embargo, estos gobiernos locales presentaron grandes deficiencias administrativas para hacer frente a la Pandemia Covid – 2019 que se vivenció a nivel mundial, pues el desempeño de la gestión municipal reflejó la ausencia de estrategias para ofrecer servicios públicos de emergencia, incapacidad profesional en la rendición de cuentas y débil articulación gubernamental, lo que afectó la atención de las necesidades básicas.

Un gobierno local de la Región Lambayeque, no se muestra ajeno a los problemas de modernización del estado antes mencionadas, pues se observa que los servidores públicos están acostumbrados a un sistema burocrático y se resisten a adaptarse al potencial cambio tecnológico de gestión que ha sido resultados de la vivencia de una pandemia, incertidumbre y bajo compromiso para prepararse profesionalmente y adaptarse a los nuevos saberes y desarrollo de habilidades;

situación que actúa como un factor que impide el desenvolvimiento de una efectiva reforma en la gestión pública; por ello, se presenta la necesidad que los directivos públicos centren su compromiso en potencializar sus conocimientos, habilidades y desempeño, para brindar un mejor gobierno al servicio y atención de la ciudadanía.

Se plantea la siguiente pregunta como formulación del problema: ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque?

Concerniente a la justificación del estudio se establece que, en temas teóricos, la presente investigación presenta gran impacto en la modernización de la gestión pública y en el desempeño de los servidores públicos, que actúan como puntos críticos para el desarrollo institucional y garantizar que los servicios que brinden las municipalidades se enfoquen en un gobierno abierto, electrónico, centrado en el cierre de brechas y brindar una gestión transparente. En la justificación práctica, se resalta en la importancia que brindará el estudio para los gobiernos locales, donde se busque la modernización de la gestión pública refleje desempeño laboral, permitiendo una adecuada administración de los procesos públicos. Respecto a la justificación metodológica, se dará a conocer una metodología correlacional mediante una comprobación estadística de la relación que existe entre la Modernización de la gestión pública con el desempeño laboral.

Se establece como objetivo: Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque. Mientras que por objetivos específicos: identificar el nivel de la modernización de la gestión pública que desarrolla un gobierno local de la región Lambayeque; identificar el nivel desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque; establecer la relación entre las dimensiones de la Modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque.

Como hipótesis alternativa se planteó: existe relación significativa entre la Modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque; y como hipótesis nula: No existe relación significativa entre la Modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

Como precedentes internacionales, Kofi (2021) destacó por objetivo desarrollar un análisis al liderazgo y a la gestión del capital humano en el desarrollo de la nueva gestión pública en África, en la cual tuvo en representación y participación a los países de Nigeria, Kenia y Zimbabue; el estudio cualitativo, permitió presentar por resultados que los países antes mencionados apoyan a la idea del proceso de reforma de gestión pública; sin embargo, aún les falta capacitaciones, desarrollo de indicadores y procesos evaluativos al personal, con el propósito de que obtengan buenas prácticas y establezcan enfoques concretos y resultados positivos en beneficio de ofertar mejores servicios públicos. Por lo tanto, se colige que las prácticas de la nueva gestión pública favorecen al desarrollo de capacidades, transparencias del conocimiento, liderazgo y fortalecimiento de nuevas habilidades en los colaboradores.

Mahmoud y Othman (2021), tuvo por objetivo efectuar un análisis de la implementación de la nueva gestión pública en la gestión de los recursos humanos de los países en desarrollo, la investigación fue cualitativa y se cometió una exploración metódica de literatura, con el propósito de que se establezcan las brechas y los desafíos que presenta la nueva gestión pública en los recursos humanos. Presentaron por resultados que las nuevas reformas de la gestión pública fueron implementadas en Singapur y Bangladesh, ocasionando bajos resultados de desempeño en los gestores públicos, liderazgo inestable, sobrecarga laboral, bajo compromiso y motivación laboral, entre otros; de igual forma, señalaron que la implementación de una nueva gestión pública influye de forma significativa en la gestión del talento humano; por ende, es de necesidad que las administraciones públicas en conjunto con los gerentes de los recursos humanos busquen cumplir las expectativas del pueblo y también de los colaboradores públicos; es de esta forma como los administradores públicos lograrán cerrar las brechas y desafíos que implica el desarrollo de una Nueva Gestión Pública competente.

Mauro et al. (2021), estableció por objetivo analizar un caso sobre un ministerio italiano por medio de entrevistas, análisis documental y observación sobre la integración fallida que tuvo el Ministerio en la implementación de la Nueva Gestión Pública (NGP), el estudio de enfoque mixto y un diseño no experimental,

presentando como resultados, que la integración fallida de la nueva gestión pública destacó deficiente comunicación, débil práctica de valores, limitaciones en el cumplimiento de objetivos, entre otros, situación que puso en peligro la implementación de la reforma; de igual manera, al no llevarse una adecuada gestión pública esto influyó de manera negativa sobre el desempeño de los gestores públicos, ocasionando incumplimiento de los objetivos planteados y tampoco lleguen a producir los cambios esperados; por ende, llegaron a establecer que en el proceso de la implementación de la nueva gestión pública el desempeño de los colaboradores públicos juega un rol muy importante para su eficacia.

Carrillo y Guevara (2020), analizaron la relación que existe entre el modelo de gestión pública y el desempeño; se contó con un enfoque cuantitativo, alcance correlacional; la muestra conformada por 180 colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Troncal; se consideró como instrumento al cuestionario y se presentaron como resultados que el Modelo de Gestión Pública y el desempeño laboral presentaron un nivel medio, además, las variables presentaron relación con un puntaje de Pearson de 0.604 y una significancia de 0.010; por ende, se establece que al efectuar mejoras en la Nueva Gestión Pública se destacará el fortalecimiento del desempeño laboral de los gestores públicos.

Rodríguez (2021), analizaron los obstáculos y fortalezas de los modelos de gestión en el sector público y cómo se viene aplicando en los gobiernos locales. El estudio tuvo un enfoque cualitativo y diseño no experimental. Se destacaron por resultados en la aplicación de los modelos de ISO 9001 e ISO 18091; permiten, que las organizaciones municipales cuenten con estándares de calidad destacando una gestión pública eficaz, eficiente y mayor desempeño con llevando de esta manera a que todos los gestores públicos cuenten con un panorama real de las humanidades que presentan la ciudadanía y de las fortalezas del pueblo. Además, establecieron que en la actualidad diferentes entidades municipales requieren del compromiso de los gobernantes con sus procesos de gestión y actividades que se enfoquen atender a los requerimientos ciudadanos.

Mientras que, por precedentes nacionales de estudio, se presenta la investigación de Orellana (2021), en el desarrollo de su estudio planteó por finalidad establecer el análisis correlacional que existe entre la modernización de la gestión

pública y el desempeño laboral en un gobierno regional durante el tiempo de pandemia en el Perú, en lo que concierne la metodología del estudio este fue caracterizado bajo un enfoque cuantitativo – correlacional; mientras que, el diseño fue no experimental. Una cantidad de 40 servidores públicos fueron los que llegaron a representar la muestra y a ellos se les aplicaron dos cuestionarios (uno por cada variable de investigación). Se presentaron por resultados que la variable de modernización de la gestión pública tiene una fuerte relación significativa con el desempeño laboral reflejado en un $r=0.734$ y un nivel de significancia menor al 0.05.

Valdez (2018), determinó la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y el desempeño en un Gobierno Regional de Huánuco, se destacó por presentar un enfoque cuantitativo - correlacional, además por muestra lo representó una cantidad de 83 servidores públicos a los mismos que se les aplicó un interrogatorio, permitiendo dar como resultados que la variable de modernización de la gestión pública tiene relación con el desempeño laboral, ello representado con un Rho de Spearman de 0,591 y una significancia de 0.000, resultados que demuestran que si el gobierno Regional de Huánuco llegase a mejorar lo que es la modernización de la gestión publicase mejorará de forma directa el desempeño laboral de los colaboradores permitiendo alcanzar exitosamente los objetivos institucionales.

En Pasco, Espinoza (2021), en su estudio planteó por finalidad analizar de qué forma la actualización de la gestión pública influye en el rendimiento laboral de los colaboradores en el gobierno Regional de Pasco, la metodología de la investigación se destacó por tener un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Una cantidad de 123 colaboradores fueron los que representaron la muestra, la herramienta que se aplicó fue el cuestionario, lo que permitió que se obtenga por principales resultados que el 53.7% de los colaboradores señalaron que bajo su perspectiva los altos funcionarios públicos sí llegan a tomar buenas decisiones; sin embargo, son líderes que toman riesgos y no los previenen durante el procesos de gestión y no involucran a los colaboradores en general en la toma de decisiones, destacando así un nivel moderado de gestión pública representado con el 61%; por otro lado el 67,5% de los colaboradores señala un nivel medio de rendimiento

laboral, además en el análisis correlacional se estableció que las variables presentan cuentan con una concordancia significativa, determinado por un $p=0,000$.

En Trujillo, Goicochea (2021), en su investigación, planteó como propósito analizar la relación de modernización de la gestión pública y el desempeño en una municipalidad, la metodología que resalta el estudio se centra en un enfoque cuantitativo y se caracteriza por disponer de un diseño correlacional no experimental: por otro lado, se reflejó cómo muestra a una cantidad de 53 colaboradores, los resultados enfatizaron que las variables de estudio tienen una fuerte relación positiva destacada bajo la puntuación de Rho de Spearman de 0.601, con una significancia menor al 0.05, además en el análisis del desempeño laboral se obtuvo un nivel deficiente (67.92%) y con respecto a la modernización del estado se presentó un nivel regular (43.28%).

En Jaén, García (2021), en su estudio destaca por intención determinar la relación que existe entre la modernización del estado y el desempeño laboral de los colaboradores de una Unidad Estadística e Informática en un hospital; el estudio tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, en la cual la muestra lo representa una cantidad de 33 colaboradores administrativos, la técnica usada para recoger la información fue la encuesta, permitiendo presentar por resultados que la modernización del estado tiene relación con el desempeño laboral; sin embargo, está es débil porque presentó una relación de Pearson de 0,202 y un valor de significancia de 0.000, destacando que al existir mejora en la modernización del estado se reflejarán resultados positivos en el desempeño laboral.

En el análisis de la variable de la Modernización de la gestión pública, esta se fundamenta en la Teoría de la Modernización (Bula, 1994), la cual sustenta que la modernización es aquel tratamiento que genera que la gestión de las sociedades tradicionales se alineen a la modernidad de manera continua permitiendo que se reflejen una serie de cambios en una comunidad como: la industrialización, implementación de procesos tecnológicos, diferenciación social, reducción de brechas, fomento de una gestión articulada y fortalecer los medios de comunicación para que se contribuya al progreso y desarrollo de las sociedades.

Berner (2018), señala que la modernización consiste en aquel proceso que permite el desarrollo económico y que este se encuentra condicionado a fortalecer

el crecimiento social y político de una sociedad; estableció que la modernización se concentra de forma periódica en el desarrollo de los procedimientos que intervienen en la modernización social política y viceversa, con la finalidad de que se mejore la interrelación de los procesos en una gestión del gobierno.

Por otro lado, se destaca que la modernización se enfoca en el cambio de paradigma para realizar las actividades por parte de un gobierno, permitiendo que toda la gestión institucional se convierta en un reto para las entidades del Estado; dado que, al modernizarse se podrá administrar adecuadamente los bienes y las atenciones, enfocándose en la complacencia de las necesidades de una sociedad, logrando una comunidad más dinámica relacionada con la administración del estado (Guga, 2018). La gestión pública consiste en los procesos que se realizan para actualizar los diferentes patrones de funcionalidad en el ámbito público y que este se encuentre alineado al desarrollo y crecimiento del mundo en general y se encuentra reglamentada bajo tres Pilares principales como son la transparencia, participación y rendición de cuentas (Correa y Farias, 2021). Asimismo, la gestión pública también se caracteriza por ser aquel enfoque que permite el desarrollo de una administración eficaz y eficiente, donde se utilicen todas las prácticas administrativas dentro del sector privado y público para que se mejoren los resultados institucionales enfocados en el cumplimiento de objetivos (Tanja, 2018).

Es necesario destacar que la fase de innovación de la gestión pública consiste en efectuar diferentes procesos para alcanzar la eficiencia, eficacia y la mejora continua de las instituciones públicas, permitiendo que la integración de los avances tecnológicos influya en los procesos de gestión desarrollados por las entidades, buscando ofrecer un servicio transparente (Luiz, 2019).

La modernización de la gestión pública según Criado et al. (2021), permiten la constante optimización de las acciones y estrategias efectuadas por el estado, aportando a satisfacer las necesidades de la sociedad e involucrar los intereses de la ciudadanía; de igual manera, la modernización del Estado mejora de forma significativa los procedimientos de la gestión de gobierno ocasionando que estos se encuentren direccionados a concretar los objetivos institucionales y atender eficientemente a los requerimientos de la ciudadanía (Caravaca et al., 2021).

La modernización del estado se caracteriza por presentar estructuras organizacionales de las instituciones públicas, enfocando todos sus procesos en satisfacer positivamente las necesidades de una sociedad, enmarcando sus procesos de gestión al agrupamiento de políticas enfocadas en la innovación y en el cambio de políticas públicas para atender a la ciudadanía de forma eficiente, logrando que se disminuya la brecha y se busque mejorar continuamente la calidad de vida del pueblo (Phoccohuanca et. al, 2020). Se establece que la visión de la modernización del estado se basa en cinco características principales que es: orientado al ciudadano, reflejar una gestión eficiente, efectuar un gobierno descentralizado y unitario, que sea inclusivo y transparente, donde se adaptan las políticas hacia un enfoque de atención a necesidades (Zhang, 2022).

De acuerdo con el Decreto Supremo N°123-2018-PCM (PCM, 2018), se insta que la modernización de la gestión pública referencia al tratamiento de selección y utilización de los medios que están orientados a generar valor público en el desarrollo de actividades o servicios que desenvuelve una entidad pública.

Acorde a la Política Nacional de Modernización de la Gestión pública (PCM, 2013), se considera tres ejes transversales y cinco pilares de la Política de Modernización. El eje transversal de Gobierno abierto acorde al DS N°004-2013-PCM, se centra en realizar una gestión institucional que vela por la transparencia, la participación ciudadana y se rinda cuentas a la ciudadanía, generando alinear cada proceso administrativo hacia la eficacia, según Valenzuela y Gil (2019), señalan que el gobierno abierto permite gestionar las políticas públicas de manera democrática caracterizando transparencia, participación ciudadana y colaboración entre gobiernos enfocada en resultados.

El eje transversal gobierno electrónico acorde al DS N°004-2013-PCM, establece que se involucra a todos los aspectos tecnológicos de la información y comunicación para que actúe como una herramienta sumamente importante para el eficiente desenvolvimiento de los procesos institucionales y de esta forma alcanzar la modernización de la gestión pública, con la finalidad de efectuar mejoras y se fortalezca la prestación de los servicios a los ciudadanos. El gobierno electrónico representa una herramienta o modelo contemporáneo enfocado en la gestión pública, ayudando a disponer de un mayor perfeccionamiento de las

actividades tradicionales por medio de plataformas y de portales en internet que involucren la innovación y la interrelación de los diferentes gobiernos al servicio de la ciudadanía, generando una administración más equitativa y eficiente (Alvarado et al., 2019). El eje transversal de articulación institucional acorde al DS N°004-2013-PCM, este señala que un estado unitario y descentralizado tiene por finalidad alcanzar las metas y los objetivos que brindan beneficios a la gestión institucional permitiendo el involucramiento del pueblo en las decisiones y acuerdos tomados.

En lo alusivo a las dimensiones de la Modernización de la gestión pública acorde a la Política Nacional de Modernización de la gestión pública al 2021 (PCM, 2021), se destacan cinco principales dimensiones de las que se destacan:

En la dimensión de políticas públicas, planes estratégicos y operativos, esta consiste en la disposición de planes de orientación que tiene el Estado para ofrecer servicios eficientes al ciudadano y las acciones de promoción que desarrolle, destacando así que la función pública se encamine en ser eficiente, democrática, transparente y participativa; de igual manera, se logra enfatizar que las entidades del estado tienen que contar y ejecutar planes de acción estratégica, donde se detalle la visión y los diferentes procesos estratégicos a implementar para alcanzar los objetivos institucionales (PCM, 2021). En la dimensión de presupuestos para resultados, promueve las intervenciones del Estado para orientar cada proceso hacia resultados que beneficien a la ciudadanía y se logre identificar los insumos, requerimientos y costos para aplicar a cada proceso, además que estos se encuentren alineados a la mejora de la calidad del gasto, de tal forma que asegure la eficiencia de cada operación efectuada por la entidad pública (PCM, 2021). En la dimensión de gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional, se busca priorizar los procesos clave, el nivel de relevancia e impacto social, los objetivos de la entidad y las competencias institucionales (PCM, 2021).

Referente a la dimensión del servicio civil meritocrático enfatiza en la orientación que presentan las entidades públicas para mejorar el desempeño laboral y que impacte en las actividades que desempeña una organización para brindar adecuadas oportunidades igualitarias (PCM, 2021).

De acuerdo con el sistema de información, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento, se establece que esta dimensión se centra en efectuar

evaluaciones de pertinencia para las acciones de eficiencia y eficacia enfocados a resultados; además, se tiene que analizar el impacto que este presenta en relación a las diferentes expectativas y atención a necesidades de la ciudadanía (PCM, 2021). En la diagnosis de la segunda variable de desempeño laboral, se cimienta en la Teoría de los Dos Factores de Herzberg o teoría de la motivación – higiene, la cual consiste en analizar el rendimiento del colaborador de una empresa bajo el nivel de satisfacción que experimenta dentro de su entorno laboral (Madero, 2019).

Asimismo, sostiene que la motivación laboral o teoría bifactorial de Herzberg, depende de dos dimensiones, siendo el primero, el factor higiénico que se refiere a las condiciones laborales que rodea al colaborador, donde las empresas tratan de impulsarlos o motivarlos, y estas son: las condiciones de trabajo, pagos, beneficios sociales, normas institucionales, relación superior-subordinado, seguridad de puesto, en las cuales, si se manifiestan de manera deficiente, esto generaría una insatisfacción para el individuo. Como segundo factor se tiene a la motivación, donde están constituidas a las actividades en las cuales los trabajadores realizan en su puesto de labores correspondiente, en donde al momento de realizarlas ocasionan un sentimiento de mucha satisfacción, debido a que los trabajadores se sienten alcanzados y reconocidos porque sienten la libertad de poder realizar sus operaciones de una manera libre, es consiente que puede obtener un ascenso, en las cuales utilizarán todas sus capacidades para poder alcanzarlo, se realizará delegación de actividades, entre otras cosas donde el individuo se pueda sentir satisfecho y cómodo en el lugar donde labora (Sabater y Cabezas, 2019).

De igual manera, se establece la teoría de la Motivación de McClelland, en la cual presenta tres requerimientos exclusivos: necesidad de logro, de poder y de afiliación. Referente al primer requerimiento, necesidad de logro, sostiene que los individuos tienen necesidades propias en las cuales se sienten empujados a satisfacerlas, asimismo manifiestan que los trabajadores que tienen necesidades incrementadas son aquellos que buscan desafíos, se trazan objetivos que esperan alcanzar, se inclinan a tomar riesgos medidos, intentan predominar ante los demás realizando adecuadamente sus labores e incluso se concentran en desarrollarse en el ámbito profesional, son individuos con capacidades desafiantes y competitivas. Por consiguiente, en la necesidad de poder, los trabajadores que

tienen un alto grado en esta necesidad procuran ser de influencia para los demás y son individuos que procuran alcanzar puestos de autoridad en la organización, presentan confianza en sí mismo de una manera incrementada y no se concentran en lo que piensan los demás de sí mismos, siendo de su preferencia competir que el poder trabajar en equipo. Y como ultima la Necesidad de Afiliación, donde se manifiesta como principal fin el poder ser aceptado dentro de un grupo determinado y sentir esa cercanía en ellos; es por eso que son individuos que se preocupan demasiado por el qué dirán de sí mismos, prefiriendo realizar trabajo en equipo y no son capaces de tomar riesgos y competir (Cueva, 2018).

Según Hassan et al. (2020) define al desempeño laboral como el desarrollo que tiene el talento humano en función a sus actividades específicas, con el propósito de alcanzar objetivos ya determinados en base a las tendencias y cambios que se presentan diariamente en el mercado. De igual forma, De Clercq et al. (2019), manifiestan que el desempeño laboral se define por ser aquella característica que posee un colaborador para desarrollar sus actividades, ello se alinea a funciones que van acorde al perfil profesional, además, destaca la manera de cómo el personal usa sus habilidades y conocimientos para participar enérgicamente en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Según Chiavenato (2007) sostiene que este concepto se define en emplear tácticas personales que permitan concretar los objetivos y cumplir con las metas trazadas, en donde el comportamiento del empleado es de suma importancia para el éxito organizacional. Igualmente, Wang y Chen (2020) manifiestan que el desempeño laboral es la circunstancia donde el talento humano manifiesta su trabajo, por medio del desenvolvimiento diario de sus capacidades, destrezas, experiencia, desde el inicio hasta el final, y la ejecución de otras dimensiones como lo es la motivación y los intereses personales.

De acuerdo con Mestanza (2021), el desempeño laboral consiste en el nivel de trabajo que ha desenvuelto un colaborador en el desarrollo de cada una de sus funciones enfocado en efectuar actividades que se alinean alcanzar los objetivos planteados por una entidad, este autor considera cuatro dimensiones para su análisis: dimensión de capacidad cognitiva, afectiva, psicomotora y motivación.

En lo concerniente a la definición de capacidad cognitiva está agrupa a todos los conocimientos y a las diferentes habilidades intelectuales que ostentan los

colaboradores al momento de efectuar sus funciones de manera eficiente y efectiva; además, se encuentra relacionado con la capacidad de aprendizaje que presenta el colaborador al desarrollar cada una de sus actividades. Se resalta que la capacidad cognitiva referencia al criterio principal para que un colaborador pueda efectuar un desempeño eficiente en una entidad, dado que por medio de los conocimientos se puede tomar decisiones y enfrentar a los diferentes conflictos y problemas que puedan suscitarse dentro de una actividad laboral (Mestanza, 2021).

Referente a la dimensión de capacidad afectiva esta se encuentra referenciada por el afecto que presenta el colaborador y por los diferentes sentimientos que tiene hacia la institución de sus labores; por lo general, esta se encuentra relacionada con la motivación que ejercen los directivos de una empresa; en la cual, se destaca el reconocimiento al esfuerzo que presentan los trabajadores y en desarrollar un ambiente laboral ameno para que los miembros de la empresa fortalezcan sus habilidades y capacidades (Mestanza, 2021).

La dimensión de capacidad psicomotora hace referencia a las habilidades físicas que presentan los trabajadores para desenvolver sus actividades, cabe señalar que esta capacidad se enfoca en armonizar todas las actividades encomendadas por medio de la práctica, para que sean realizadas de forma rápida y eficiente logrando alcanzar todos los objetivos (Mestanza, 2021). Por otro lado, se hace énfasis en la dimensión de la capacidad psicomotora, donde se establece que se encuentra agrupada todas las destrezas de los colaboradores de una institución que han ido adquiriendo en el transcurso de desarrollar cada una de sus funciones; además, enfatiza a la autonomía y la capacidad técnica que presentan los trabajadores para ser productivos y efectivos en sus labores (Cedrón, 2020).

Por último, en lo referente a la dimensión motivación personal, esta se centra en las diferentes capacidades que poseen los directivos o gestores organizacionales, incentivando a todo su personal hacia el cumplimiento de los objetivos mediante una motivación personal o profesional, se recalca que mientras más motivados se encuentren los trabajadores de una entidad generará que su desempeño laboral sea más eficiente y se puedan alcanzar los objetivos, mejorando así cada una de sus actitudes y actividades para desarrollar un ambiente laboral enfocado en resultados (Mestanza, 2021).

III. METODOLOGÍA

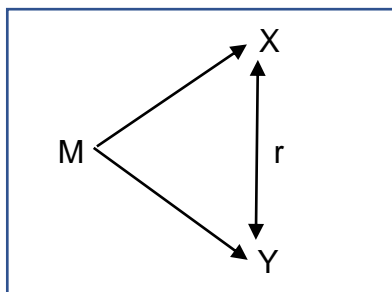
3.1. Tipo y diseño de investigación

En la investigación se consideró un enfoque cuantitativo, dado que mediante la diagnosis que se realizó a los resultados del estudio adquirieron ser expresados por medio de términos numéricos, es decir se logró organizar la información de la percepción que tuvieron los participantes de la investigación de forma descriptiva e inferencial alineadas al análisis de las variables de modernización de la gestión pública y desempeño laboral; asimismo, el alcance de la investigación fue correlacional, porque se tuvo como propósito de estudio efectuar una valoración y análisis a la relación presentada por las variables investigadas, los datos inferenciales se desarrollaron para dar respuesta a los objetivos y poder contrastar y efectuar una validación a la hipótesis de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

De igual forma, el diseño de la investigación fue no experimental, ya que el investigador no realizó intervenciones de forma directa para cambiar o manipular las variables, puesto que el estudio se enfocó en aumentar los conocimientos de la modernización de la gestión pública y desempeño laboral en torno a una realidad; Cabe señalar que también la investigación presentó un diseño de corte transversal, porque el recojo de la información se caracterizó por ser obtenida en un solo período de tiempo (Hernández y Mendoza, 2018). El diseño del estudio se logra visualizar en la figura 1:

Figura 1

Diseño de la investigación.



Nota: Hernández y Mendoza (2018).

Dónde:

M: Muestra de estudio.

X: variable Modernización de la gestión pública.

Y: Variable desempeño laboral.

r: correlación.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1. Modernización de la gestión pública

Definición conceptual: De acuerdo con el Decreto Supremo N°123-2018-PCM (PCM, 2018), se implantó que la modernización de la gestión pública referencia al conjunto de técnicas de selección y utilización de los medios que están orientados a generar valor público en el desarrollo de actividades o servicios que desenvuelve una entidad pública.

Dimensiones: Planes estratégicos y operativos, gestión por procesos, simplificación administrativa, presupuesto por resultados, servicio civil meritocrático, seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión

Variable 2. Desempeño laboral

Definición conceptual: Wang y Chen (2020) declaran que el desempeño laboral es la circunstancia donde el talento humano manifiesta su trabajo, por medio del desenvolvimiento diario de sus capacidades, destrezas, experiencia, desde el inicio hasta el final, y la ejecución de otras dimensiones como lo es la motivación y los intereses personales.

Dimensiones: Capacidad cognitiva, afectiva, psicomotora y motivación laboral.

3.3. Población, muestra y muestreo

Se establece como población a la diferente representación de los elementos y agrupación de los mismos por disponer de una característica similar, siendo estos elementos necesarios para ser analizados e investigados, además se destaca que una población al ser extensa y poco práctica deberá ser analizada, para que se seleccione la cantidad adecuada de elementos que permitirán el recojo oportuno de datos (Pastor, 2019); En la investigación la población lo personificaron 70 colaboradores de un gobierno local.

En lo referente a la muestra, esta llega a representar una pequeña parte de la población, donde el investigador toma la de decisión y los criterios para

seleccionarla; por ende, en el estudio al haberse considerado un muestreo no probabilístico intencional, se destacó la cantidad de la muestra por los mismos 70 colaboradores por dictamen del investigador y menester del estudio.

En lo relativo a los parámetros de inclusión se estableció a los colaboradores que poseen cargos de gerente, subgerente y coordinadores en un gobierno local de la región Lambayeque, por otro lado, respecto a los parámetros de exclusión se prescribió por los colaboradores que no desearon participar en la exploración.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En lo que respecta a las técnicas de recolección de información, sé que llega a establecer que son muy importantes en el campo investigativo, pues brinda facilidades a los investigadores para que se pueda recoger datos relevantes que puedan dar sustento a la diagnosis del contexto de estudio; los instrumentos se caracterizan porque son el medio de apoyo en el cual el investigador podrá conocer cómo se comporta o se mide una variable (Hernández y Mendoza, 2018).

Por ello, de lo expresado se destaca que la técnica considerada para la investigación fue la encuesta, mientras que como instrumento se tomó en cuenta al cuestionario de la variable modernización de la gestión pública, lo llegaron a conformar un conjunto de 20 ítems y el cuestionario de desempeño laboral, también compuesto por 20 ítems; ambos alineados en una escala Likert (1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre).

El procedimiento de validez de los instrumentos fue llevada a cabo, bajo la técnica del juicio de expertos, donde a los instrumentos se sometieron a la apreciación de 3 especialistas conocedores de los temas de modernización de la gestión pública y desempeño laboral; donde los profesionales evaluaron los dos cuestionarios que fueron planteados e indicaron si las preguntas están ordenadas por indicadores y dimensiones, si guardan coherencia, son claras y adecuadas para que se mida cada variable de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Mientras que, para el contraste de la confiabilidad de la base de datos obtenida de la aplicación de los instrumentos, se consideró a las puntuaciones de Alfa de Cronbach; dado que permitió reconocer cuán fiable fue la información que se obtuvo (Rodríguez y Reguant, 2020).

Por ende, el puntaje de Alfa de Cronbach identificado en el cuestionario de Modernización de la gestión pública fue de 0,841 y la puntuación en el cuestionario de desempeño laboral fue de 0,863; resultados que demuestran que ambos instrumentos arrojaron confiabilidad, enfatizando así que los datos obtenidos son fiables para analizarlos e interpretarlos.

3.5. Procedimientos

Concerniente a los procedimientos, se hizo énfasis en el diseño de los instrumentos enfocados a medir las dos variables de investigación, seguidamente, los instrumentos pasaron por un fase de validez, en la cual con el apoyo de 3 especialistas lograron señalar que los ítems propuestos logran el objetivo de medir las variables, se continúa con la solicitud del permiso realizada al organismo para que otorgue su aprobación en la aplicación de los instrumentos de recolección de información, posteriormente se comunicó a los sujetos involucrados en la investigación sobre el propósito del estudio, donde luego de haber recibido su consentimiento informado se procedió aplicar los dos instrumentos, resultando una base para su posterior análisis. Luego se hizo el procesamiento de los datos con el apoyo del programa estadístico SPSS STATISTICS 26.0, lo que permitió que se realiza el análisis de confiabilidad, análisis descriptivo e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos recolectados se inició con la organización de la información obtenida de las encuestas aplicadas por Google forms, donde cada dato brindado por los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque, fue pasado a la herramienta estadística SPSS STATISTICS 26.0 para su análisis. Posteriormente, se realizó el análisis de confiabilidad de la información, luego se categorizaron las variables y dimensiones, permitiendo que se logre presentar tablas descriptivas para conocer el nivel de las variables.

Luego, se realizó el análisis inferencial, lo que destaco el conocimiento de la relación que presenta la modernización de la gestión pública con el desempeño laboral, es mediante ello donde, se logró responder a cada uno de los objetivos propuestos en el estudio.

3.7. Aspectos éticos

Destacando los aspectos éticos se tomaron en consideración a los principios presentados por Belmont (Doppelman, 2019), de los cuales se consideraron:

El respeto a las personas, éste se tomó en consideración al realizar la aplicación de los instrumentos en un gobierno local de Lambayeque, pues se guardó respeto a cada una de las opiniones brindadas y no sé intervino en ningún momento la posición del investigador. el aspecto ético de beneficencia se estableció que en la investigación se tuvo por finalidad generar el bien, donde el desarrollo del estudio será de gran aporte tanto para el campo académico como para la gestión de un gobierno local. El principio de no maleficencia, se hizo énfasis que en ningún momento del desarrollo del estudio afectará a las personas involucradas ni a la sociedad de forma intencional. El aspecto ético de Justicia; este criterio se tomó en cuenta porque se consideró al principio de igualdad para aplicar los instrumentos y no se discriminó a ninguno de los involucrados en la investigación. El aspecto ético de confidencialidad se representó cuando se realizó el levantamiento de información, en la cual los datos otorgados por los colaboradores de un gobierno local solo fueron usados para el estudio y no para otros fines, guardando la confidencialidad en cada una de sus opiniones

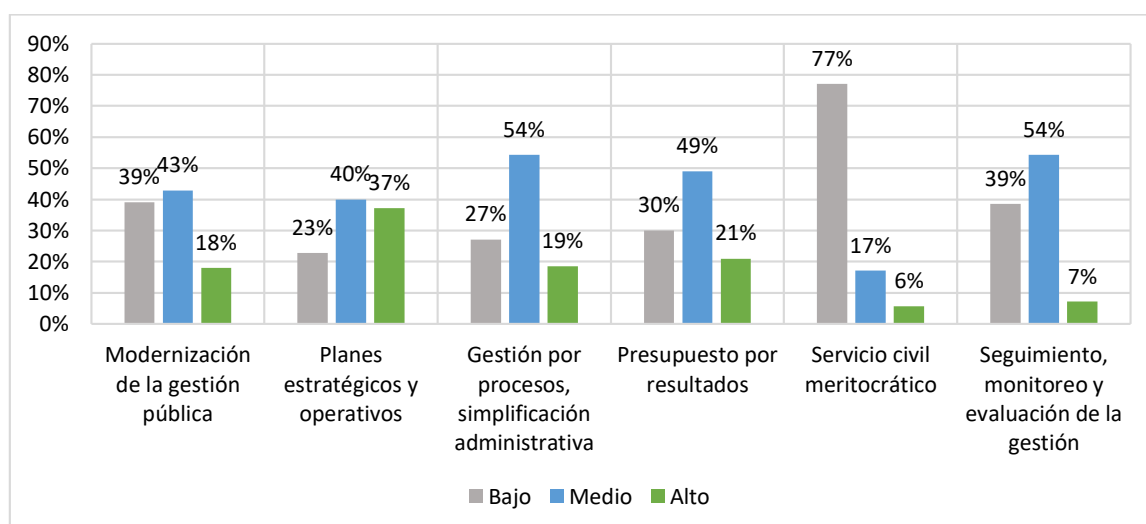
IV. RESULTADOS

El capítulo de resultados fue desarrollado mediante el análisis y paráfrasis los datos obtenidos de los instrumentos aplicados a la muestra de estudio, los mismo que fueron organizados a cada objetivo de investigación.

En el análisis del objetivo específico 1: identificar el nivel de la modernización de la gestión pública que desarrolla un gobierno local de la región Lambayeque, se presentaron los siguientes resultados:

Figura 2

Nivel de las dimensiones de la modernización de la gestión pública.



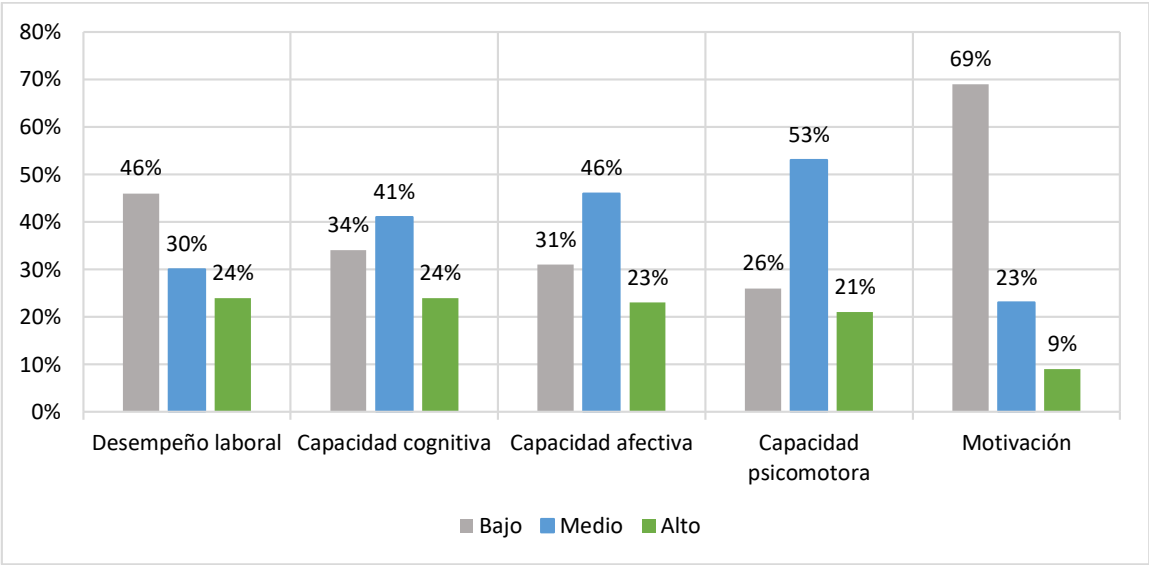
Nota. Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque. Fuente: cuestionario de modernización de la gestión pública.

Haciendo énfasis en los productos obtenido del análisis efectuado al nivel de la modernización de la gestión pública que desenvuelve un gobierno local de la región Lambayeque, se logró establecer que el 43% de los colaboradores destacan un nivel medio en modernización de gestión pública, el 39% hace énfasis en un nivel bajo y el 18% señaló un nivel alto. De la misma manera, en el análisis efectuado a las dimensiones de la modernización de la gestión pública se identificó que en la dimensión de planes estratégicos y operativos prevalece el nivel medio representado por el 40% de los colaboradores; en lo relativo a la dimensión de gestión por procesos, simplificación administrativa se llegó a establecer que el 54% destacó un nivel medio; en la dimensión presupuesto por resultados se obtuvo que

el 49% de indicó un nivel medio, concerniente a la dimensión servicio civil meritocrático se resaltó que el 77% de los colaboradores presentó un nivel medio; finalmente, respecto a la dimensión seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión se destaca que el 54% de los funcionarios presentó un nivel medio.

En el análisis del objetivo específico 2: identificar el nivel desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque, se presentaron los siguientes resultados:

Figura 3
Nivel de las dimensiones del desempeño laboral.



Nota. Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque. Fuente: Cuestionario de desempeño laboral.

Haciendo énfasis en los resultados que se obtuvieron del análisis efectuado al desempeño laboral que se viene desarrollando en un gobierno local de la región Lambayeque, se estableció que el 46% de los colaboradores destacan un nivel bajo de desempeño laboral, el 30% exhibió un nivel bajo y el 24% señaló un nivel alto. Acorde a los resultados obtenidos del análisis descriptivo efectuado al nivel de las dimensiones de la variable desempeño laboral, permitieron identificar que acorde a la dimensión capacidad cognitiva el 41% de los colaboradores exhibe un nivel medio; en lo concerniente a la dimensión capacidad afectiva se destacó que el 46% presenta un nivel medio, en la capacidad psicomotora prevalece el nivel medio

representado por el 53% y por último, en la dimensión motivación resaltó que el 69% de los funcionarios presentan un nivel bajo de motivación laboral.

Concerniente al análisis referencial desarrollado en la investigación, se tomó por consideración iniciar con un análisis de la prueba de normalidad que fue realizada a los datos obtenidos de los instrumentos aplicados, de la cual se destaca por considerar en el estudio a una muestra de 70 colaboradores, se llegó a seleccionar la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, ya que la muestra representa una cantidad mayor a 50; de lo cual, se presentó como resultados:

Tabla 1

Análisis de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión planes estratégicos y operativos	,307	70	,000
Gestión por procesos, simplificación administrativa	,289	70	,000
Presupuesto por resultados	,234	70	,000
Servicio civil meritocrático	,240	70	,000
Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión	,257	70	,000
Modernización de la gestión pública	,233	70	,000
Capacidad cognitiva	,274	70	,000
Capacidad afectiva	,281	70	,000
Capacidad psicomotora	,273	70	,000
Motivación	,246	70	,000
Desempeño laboral	,249	70	,000

Nota: a. Corrección de la significación de Lilliefors

Este esta manera, como se enfatiza que las puntuaciones presentadas en la tabla 1 son los resultados que se obtuvieron de la prueba de normalidad que se desarrolló por medio de kolmogorov smirnov, donde se mostró mediante cada una de las puntuaciones presentadas una significancia que fue menor a 0,05 en lo que respecta a las variables y dimensiones respectivas, por ende se estableció que los

datos recogidos de la muestra no disponen una distribución normal, por ello, se tomó en consideración usar la prueba no paramétrica de Spearman. prueba estadística que será la encargada de analizar la relación que presentaron las variables de investigación.

En el análisis del objetivo específico 3: identificar la relación entre las dimensiones de la Modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque, se presentaron los siguientes resultados:

Tabla 2

Análisis correlacional de las dimensiones de la Modernización de la gestión pública y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Planes estratégicos y operativos	Coeficiente de correlación	,938**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	70
Rho de Spearman	Gestión por procesos, simplificación administrativa	Coeficiente de correlación	,900**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	70
Rho de Spearman	Presupuesto por resultados	Coeficiente de correlación	,879**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	70
Rho de Spearman	Servicio civil meritocrático	Coeficiente de correlación	,745**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	70
Rho de Spearman	Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión	Coeficiente de correlación	,788**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	70

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 2, se destacó por resultados que acorde con las diferentes puntuaciones que se obtuvieron luego de haber efectuado el análisis correlacional a las variables de estudio, se determinó que la dimensión de planes estratégicos y operativos se relaciona con el desempeño, donde se destacó una puntuación de correlación de Spearman de 0,938 y una significancia de $p=0,000$, de manera

similar, se obtuvo que la dimensión gestión por procesos, simplificación administrativa tiene una fuerte relación con el desempeño laboral bajo la puntuación de 0,900 y una significancia de 0,000, asimismo, se determinó que la dimensión presupuesto por resultados tiene una relación significativa con el desempeño laboral, dado que se identificó por puntuaciones una correlación de Spearman de 0,879 y una significancia igual a 0.000; de manera similar, se identificó que la dimensión servicio civil meritocrático se relaciona con el desempeño laboral, esta relación se manifestó de manera fuerte positiva con una puntuación de Spearman de 0,745, y una significancia igual a 0.000, además, correspondiente a la relación entre la dimensión seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión, se determinó una relación significativa, con un $r=0,788$ y una significancia de 0,000.

En el análisis del objetivo general: Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque, se presentaron los siguientes resultados:

Tabla 3

Análisis correlacional entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Modernización de la gestión pública	Coefficiente de correlación	,902**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	70

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Realizando el análisis de la relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral por medio de la prueba de Rho de Spearman, se logró obtener una significancia igual a 0,000 y un $r=0,902$, en la cual mediante los resultados, se enfatizó que la modernización de la gestión pública se relaciona con el desempeño; es de esta manera que se llegó a determinar que al desarrollar mejoras en la modernización de la gestión pública, generará disponer de un mayor fortalecimiento del desempeño en un gobierno local de la Región Lambayeque, favoreciendo así a disponer de un gobierno transparente y gestión eficiente.

V. DISCUSIÓN

En lo referente al capítulo de la discusión de los resultados se realizó una contrastación de los valores obtenidos con los productos que se presentaron en los trabajos previos, además se desarrolló la triangulación de la información con la fundamentación teórica detallada en la investigación; de igual forma se hizo la contrastación con los datos que fueron obtenidos en los planes institucionales como instrumentos y herramientas de gestión institucional que fueron registrados en el portal de transparencia y consulta amigable del Ministerio de Economía y finanzas de la entidad motivo de estudio.

En lo que concierne al objetivo específico 1: sobre la identificación de la modernización de la gestión pública que desarrolla un gobierno local de la región Lambayeque; se estableció que prevalece un nivel medio de modernización de la gestión pública; de manera similar en el diagnóstico descriptivo efectuado a sus dimensiones se enfatizó que la dimensión planes estratégicos y operativos también viene desarrollando un nivel medio, asimismo se identificó que la dimensión gestión por procesos, simplificación administrativa se efectúa en un nivel medio, la dimensión presupuestos por resultados también prevalece un nivel medio, la dimensión servicio civil meritocrático se desenvuelven un nivel bajo y finalmente la dimensión seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión también se efectúa en un nivel medio.

Es así como, se identificó analogía con los resultados de Kofi (2021), el autor señala que los países de Nigeria, Kenia y Zimbabue apoyan la idea del desarrollo de la reforma de la gestión pública; sin embargo, aun requieren de herramientas estratégicas y compromiso con el desarrollo de gestión transparente para ofertar una atención de calidad a los requerimientos del ciudadano.

De igual manera, se observa una concordancia con los resultados de Mahmoud y Othman (2021), quien en su estudio destacó que las nuevas reformas de la gestión pública fueron implementadas en Singapur y Bangladesh, ocasionando bajos resultados de desempeño en los gestores públicos, liderazgo inestable, sobrecarga laboral, bajo compromiso y motivación laboral.

Asimismo, se contrastaron con los resultados del estudio de Mauro et al. (2021), donde los estudiosos enfatizaron que la integración fallida de la nueva

gestión pública fue a causa de una deficiente comunicación, débil práctica de valores, limitaciones en el cumplimiento de objetivos, entre otros, situación que puso en peligro la implementación exitosa de la nueva reforma.

De igual forma, se encuentra similitud con los resultados de Carrillo y Guevara (2020); los autores identificaron un nivel medio de modernización de la gestión pública, estableciendo que en cada uno de los procesos administrativos desarrollados por el estado, es así como se señala que se necesita que los planes estratégicos y operativos permitan a los colaboradores concretar los objetivos institucionales, respetar los derechos laborales de los servidores públicos y realizar un constante seguimiento y evaluación de la gestión.

Es así como se acepta la posición de Berner (2018), en la cual el autor enfatiza que la modernización consiste en aquel proceso que permite el desarrollo económico y que este se encuentra condicionado a fortalecer el crecimiento social y político de una sociedad.

Lo expuesto se refuerza con la realidad de la entidad que muestra en sus planes como instrumentos y herramientas de gestión institucional, dónde se logra observar que la perspectiva de los colaboradores en relación a la modernización tiene sustento, dado que el gobierno local de la región Lambayeque, se basa en los aspectos de planes estratégicos y operativos se muestran actualizados, el cual según su norma aprobatoria se formuló siguiendo los lineamientos establecidos por el órgano rector CEPLAN, alineamiento con las políticas de gobierno y con planes de mayor jerarquía. Por su parte, sobre la gestión por procesos y simplificación administrativa, se observa su Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA, el cual sigue los lineamientos del Sistema Único de Trámite; sin embargo, muestra ciertas deficiencias al no encontrarse totalmente actualizado acorde a las normas de procedimiento administrativo, la entidad adolece de un Manual de Procesos y de procedimientos. De igual forma, al consultarse la consulta amigable del MEF, esta muestra que la entidad destina el 51% del presupuesto en 13 programas presupuestales los cuales se desarrollan en el marco del presupuesto por resultados.

En relación con el servicio civil meritocrático, en la página web de la entidad no muestra información sobre el tema, además de mantener los documentos de

gestión de recurso humano desactualizados; y por último respecto al sistema de seguimiento y monitoreo y evaluación de la gestión del conocimiento, la página web muestra que la entidad se ejecuta el seguimiento y evaluación de planes; sin embargo, no muestra reportes relacionados a la evaluación de desempeños de sus servidores.

En lo que respecta al objetivo específico 2: en la identificación del nivel desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque; se estableció que los colaboradores exteriorizan un nivel bajo de desempeño laboral; mientras que; en el comparación realizada a sus dimensiones se identificó que la dimensión capacidad cognitiva de los colaboradores tiene desarrollándose en un nivel medio, la dimensión capacidad afectiva de igual forma se desarrolla en un nivel medio, la dimensión capacidad psicomotora se efectúa en un nivel medio mientras que la dimensión de motivación se desarrolla en un nivel bajo.

Se encuentran discrepancias con las deducciones de Kofi (2021), donde el autor enfatiza que los gestores públicos en África aún les faltan capacitaciones, desarrollo de indicadores y procesos evaluativos al personal, con el propósito de que obtengan buenas prácticas y establezcan enfoques concretos y resultados positivos en beneficio de ofertar mejores servicios públicos.

De igual manera, se encuentra diferencias con el estudio de Carrillo y Guevara (2020), quienes destacaron un nivel medio de desempeño laboral en la gestión pública, esto debido a que, dentro de las organizaciones estatales, no se vienen planificando adecuadamente las actividades de los colaboradores, además, no se cuenta con programas de capacitación al colaborador, ni estrategias motivaciones que promuevan su desempeño.

Por otro lado, se encuentra similitud con los resultados de Rodríguez (2021), quien destacó sus resultados sobre la aplicación de los modelos de la ISO 9001 e ISO 18091; los cuales permiten, que las organizaciones municipales cuenten con estándares de calidad destacando una gestión pública eficaz, eficiente y mayor desempeño, conllevando de esta manera a que todos los gestores públicos cuenten con un panorama real de las necesidades que presenta la ciudadanía.

Se encuentra coincidencia con los resultados de Goicochea (2021), quien destacó un nivel deficiente de desempeño laboral, limitando que los objetivos establecidos en la organización no logren concretarse en de los plazos determinados por los gobiernos locales. Es de esta manera, se acepta el aporte de Wang y Chen (2020), donde los autores manifiestan que el desempeño laboral es la circunstancia donde el talento humano manifiesta su trabajo, por medio del desenvolvimiento diario de sus capacidades, destrezas, experiencia, desde el inicio hasta el final de sus labores institucionales.

Lo descrito en los párrafos precedentes, se sustenta en dos aspectos básicos que se pudo observar en la revisión de la página web de la entidad. El primer aspecto, es que los trabajadores no están sometidos a retos que los motive a una constante superación o asumir mayores responsabilidades, y como segundo aspecto la falta de un sistema de seguimiento y monitoreo y evaluación de la gestión del conocimiento, no permita identificar si el desempeño laboral de los servidores, está enfocado en el logro de los objetivos del gobierno local de la región Lambayeque; en ambos casos podría darse a través de la implementación del servicio civil meritocrático.

En lo referente al objetivo específico 3: respecto a la identificación la relación entre las dimensiones de la Modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque; que llegaron a establecer la dimensión planes estratégicos y operativos se relaciona significativamente con el desempeño laboral donde se destacó una puntuación de correlación de Spearman de 0,938 y una significancia de $p=0,000$, de manera similar, se obtuvo que la dimensión gestión por procesos, simplificación administrativa tiene una fuerte relación con el desempeño laboral bajo la puntuación de 0,900 y una significancia de 0,000, asimismo, se determinó que la dimensión presupuesto por resultados tiene una relación significativa con el desempeño laboral, dado que se identificó por puntuaciones una correlación de Spearman de 0,879 y una significancia igual a 0.000; de manera similar, se identificó que la dimensión servicio civil meritocrático se relaciona con el desempeño laboral, esta relación se manifestó de manera fuerte positiva con una puntuación de Spearman de 0,745, y una significancia igual a 0.000, además, correspondiente a la relación

entre la dimensión seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión, se determinó una relación significativa, con un $r=0,788$ y una significancia de 0,000.

Se señala que existe coincidencia con los resultados de Kofi (2021), quien señaló que las prácticas de la nueva gestión pública favorecen al desarrollo de capacidades, transferencia del conocimiento, liderazgo y fortalecimiento de nuevas habilidades en los colaboradores.

Se contrastó con los resultados de Mauro et al. (2021), quienes identificaron que al no llevarse una adecuada gestión pública esto influencia de manera negativa sobre el desempeño de los gestores públicos, ocasionando que no se alinean al cumplimiento de los objetivos planteados y tampoco lleguen a producir los cambios esperados; por ende, llegaron a establecer que en el proceso de la implementación de la nueva gestión pública el desempeño de los colaboradores públicos juega un rol muy importante para su eficacia.

De igual manera, se concuerda con los resultados de Carrillo y Guevara (2020), donde los autores enfatizaron que el Modelo de Gestión Pública y el desempeño laboral presentaron relación con una puntuación de correlación de Pearson de 0.604 y una significancia de 0.010; por ende, se establece que al efectuar mejoras en la Nueva Gestión Pública se influenciará en el fortalecimiento del desempeño laboral de los gestores públicos.

Concerniente al objetivo general; se estableció que la relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral por medio de la prueba de Rho de Spearman, se logró obtener una significancia igual a 0,000 y un $r=0,902$, en la cual mediante los productos, se acentuó que la modernización de la gestión pública se relaciona con el desempeño; es de esta manera que se llegó a determinar que al desarrollar mejoras en la modernización de la gestión pública, generará disponer de un mayor fortalecimiento del desempeño en un gobierno local de la Región Lambayeque, favoreciendo así a disponer de un gobierno transparente y gestión eficiente.

De igual forma, concuerda con los resultados de Orellana (2021), donde el autor destacó que la variable de modernización de la gestión pública se relaciona con el desempeño laboral reflejado en un $r=0.734$ y una significancia menor al 0.05. Por ende, al destacar mejoras en la modernización de la gestión de un gobierno,

conllevará a que se fortalezcan los procesos y actividades que desempeñan los colaboradores, logrando eficiencia y mejora de su desempeño laboral. Además, se mostró semejanza con Valdez (2018), donde indicó que la variable de modernización de la gestión pública tiene relación con el desempeño laboral, ello representado con una puntuación de Spearman igual a 0,591 y una significancia de 0.000, resultados que demuestran que si el gobierno Regional de Huánuco llegase a mejorar lo que es la modernización del estado se mejorará de forma inmediata las habilidades de desempeño laboral permitiendo alcanzar los objetivos institucionales.

Asimismo, coincide con el estudio de Espinoza (2021), quien señaló que mediante el análisis correlacional se estableció que la modernización de la gestión pública tiene relación significativa con el desempeño laboral, con una puntuación de significancia bilateral de 0.000, además Goicochea (2021), también indicó que las variables de estudio tienen una fuerte relación positiva destacada bajo la puntuación de Rho de Spearman de 0.601, con una significancia menor al 0.05.

Sin embargo, se encuentra diferencia con el estudio de García (2021), por lo que el autor indicó por resultados que la modernización del estado tiene relación con el desempeño laboral; sin embargo, está es débil porque presentó un puntaje de correlación de Pearson de 0,202 y un valor de significancia de 0.000, destacando que al existir mejora en la modernización del estado se reflejarán resultados positivos en el desempeño laboral. Es de esta manera que se consiente la contribución de Criado et al. (2021), en la cual los autores destacan que la modernización de la gestión pública toma base en los procesos que permiten la constante optimización de las acciones y estrategias efectuadas por el estado, aportando a satisfacer las necesidades de la sociedad e involucrar los intereses de la ciudadanía.

Bajo los preceptos detallados en el presente capítulo, es necesario indicar que la correlación también se podría evidencia en la situación de documentaria de la entidad, considerando que el proceso de modernización involucra la aplicación de nuevas metodologías para desarrollar cada una de sus dimensiones, las que deben plasmarse en los diversos planes, instrumentos y herramientas de gestión institucional; empero para lograr dicha innovación, la entidad debe contar con

personal debidamente preparado y con la motivación para obtener el mejor desempeño enfocando dicho esfuerzo en el logro de los objetivos institucionales.

VI. CONCLUSIONES

1. En la diagnosis de la modernización de la gestión pública de un gobierno local de la región Lambayeque, se estableció que el 43% de los colaboradores destacan un nivel medio en modernización de gestión pública, el 40% hace énfasis en un nivel bajo y el 17% señaló un nivel alto. De igual manera, se identificó que, en la dimensión de planes estratégicos y operativos, dimensión de gestión por procesos, simplificación administrativa dimensión presupuesto por resultados, dimensión civil meritocrático y en la dimensión seguimiento monitoreo y evaluación de la gestión prevalece en cada una de ellas el nivel medio.
2. En el diagnóstico del desempeño laboral de los colaboradores del gobierno local de la región Lambayeque, se identificó que 46% presentó un nivel bajo de desempeño, seguido de un 30% en el nivel medio y el 24% de nivel alto. Asimismo, en el análisis de las dimensiones de desempeño laboral se identificó que la dimensión capacidad cognitiva, la dimensión capacidad afectiva y la dimensión capacidad psicomotora presentaron un nivel medio; sin embargo, en la dimensión motivación predominó el nivel bajo.
3. Con alusión al análisis de la relación que presentan las dimensiones de la modernización de la gestión pública se identificó que la dimensión de planes estratégicos y operativos, dimensión de gestión por procesos, simplificación administrativa; dimensión presupuesto por resultados, dimensión civil meritocrático y la dimensión seguimiento monitoreo y evaluación de la gestión, presentan una relación fuerte positiva con el desempeño laboral; porque se obtuvo una significancia de 0,000 y las puntuaciones de Rho de Spearman fueron mayor a 0,740.
4. Se colige que la modernización de la gestión pública presenta una relación significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque, porque, se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 y una puntuación de Rho de Spearman de 0,902.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los diferentes funcionarios y servidores públicos pertenecientes a los gobiernos locales de la región Lambayeque, fortalecer las habilidades cognitivas y reforzar el interés en el proceso de modernización de la gestión Pública, para que con ello se alcance un 100% en la implementación de la política pública, conllevando a disponer de un mejor desenvolvimiento de funciones y lograr una moderna gestión enfocada en la atención adecuada a las necesidades del ciudadano.
2. Se recomienda a los servidores y funcionarios públicos que en la práctica de sus funciones implementen diferentes estrategias se enfoquen en la gestión por procesos y simplificación administrativa para que gestión institucional esté orientada a la modernización y creación de valor público para presentar resultados positivos en el bienestar de la ciudadanía.
3. Se recomienda a un gobierno local de la región Lambayeque, fortalecer los procesos de capacitación y programas que se encuentran dirigidos a mejorar los aspectos cognitivos como prácticos y motivacionales de los servidores y funcionarios públicos para que con ello se pueda influenciar sobre la eficiencia y eficacia de su desempeño laboral lo que conllevará a que fructifiquen las actividades del aprendizaje y lograr alcanzar los objetivos y metas proyectadas en los planes de gestión.
4. A los servidores y funcionarios públicos se les recomienda adoptar a la política de modernización de la gestión pública en todos los procesos institucionales disponiendo una mayor participación a través de los ejes transversales (gobierno abierto, electrónico y articulación interinstitucional), además, comprometerse con el desarrollo de los ejes fundamentales de modernización destacando así al compromiso con una adecuada gestión institucional orientada en atender eficiente y oportunamente las necesidades de la población.

REFERENCIAS

- Abusada, R. (2020). La etelequia del estado peruano. *El Comercio*, 1-2. <https://www.ipe.org.pe/portal/la-entelequia-del-estado-peruano/>
- Alvarado, P., Cevallos, P., Moran, E., & Preciado, L. (2019). Modelo de gobierno electrónico peruano: servicios para el ciudadano en los portales de los gobiernos regionales. *Revista Ciencias Sociales, Educación Comercial y Derecho*, 3(3). doi:<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i3.656>
- Berner, H. (2018). Modernización del estado: Los aportes de la flexibilidad en el manejo presupuestario, la evaluación y el presupuesto. *Estudios públicos*, 185-202. <https://estudiospublicos.cl/index.php/cep/article/download/68/74>
- Bula, J. (1994). John Rawls y la teoría de la modernización. *Cuadernos de Economía*, 14(21), 70-83. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/14048>
- Caravaca, J., Daniel, C., Lenarduzzi, J., & Martina, G. (2021). Modernizar el estado. Plan y agentes del cambio en la era cambiamos. Argentina, 2019-2019. *Revista de Gestión Pública*, 9(1), 5-42. doi:<https://doi.org/10.22370/rgp.2020.9.1.2679>
- Carrillo, J., & Guevara, W. (2020). *Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador*. Ecuador: Universidad Estatal de Milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5155>
- Chona, A. (2020). *The Intervening Effects of the Organizational Climate of the Provincial Government of Cagayan to the Employees' Job Performance*. Filipinas: Psychosocial. doi:10.37200/IJPR/V24I3/PR200975
- Cedrón, Y. (2020). *Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*. Trujillo: Concytec. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48403>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: McGrawhill. <https://www.mheducation.es/comportamiento-organizacional-9781456256616-spain>
- Clarke, M., & Hill, S. (2015). Promoting employee wellbeing and quality service outcomes: The role of HRM practices. *Journal of Management & Organization*, 18(5), 702-713. doi:<https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.5.702>

- Colchado Laguna, M. C. (2018). *Clima organizacional y desempeño de los colaboradores del área de Gestión Administrativa: UGEL- Casma - 2017*. Universidad San Pedro, Chimbote. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10890/Tesis_60849.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa, R., & Farias, E. (2021). Public management reform in Brazil (2002-2019). *Public Management Review*, 23(2). doi:<https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1752037>
- Costa, C. (2017). In-depth study of the scientific productivity and visibility of Spanish Communication researchers in Scopus. *Revista Observatorio*, 11(3), 1-16. http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-59542017000300001
- Criado, J., Ferrerira, T., Sano, H., Rojas, F., Silvan, A., & Filho, A. (2021). Public Innovation and Living Labs in Action: A Comparative Analysis in post-New Public Management Contexts. *International Journal of Public Administration*, 44. doi:<https://doi.org/10.1080/01900692.2020.1729181>
- Cueva, S. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bembo de Javier Prado, 2018*. Lima: Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4341>
- De Clercq, D., Haq, I., & Azeem, M. (2019). Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level. *Personel Review*, 48(1), 184-203. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0039>
- Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. (2018). *Revista Información Tecnológica*, 29(5), 175-186.
- Díaz, C., Gutiérrez, H., & Amancio, A. (2018). Absenteeism and job performance in nursing professionals from critical areas. *Revi Cuid*, 9(1), 1973-1987. doi:<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Díaz, P., & Díaz, Á. (2018). The work environment in the performance of the SMEs employees in Ecuador. *Dialnet*, 3(11), 60-63. doi:<https://doi.org/10.26910/issn.2528-8083vol3iss11.2018pp60-63p>.

- Espinoza, D. (2021). *Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018*. Pasco: Publicación de la Universidad César Vallejo. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2372>
- García, H. (2021). *Modernización del estado y desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén*. Jaén: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73051>
- Gawrycka, M., & Kujawska, J. (2020). Competencies of graduates as future labour market participants – preliminary study. *Economic Research*, 33(1), 1095-1107. doi:<https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1631200>
- Glennon, R., Hodgkinson, I., Knowles, J., Radnor, Z., & Bateman, N. (2018). Public Sector ‘Modernisation’: Examining the Impact of a Change Agenda on Local Government Employees in England. *Australian Journal of Public Administration*, 77(2), 203-221. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12294>
- Goicochea, C. (2021). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el servicio de administración de inmuebles municipales de Trujillo, Trujillo 2021*. Trujillo: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70897>
- Gorenak, M., & Spindler, T. (2019). The Influence of Competencies of Managers on Job Satisfaction of Employees in the Hotel Industry. *Sciendo*, 52(2), 55-102. doi:<https://doi.org/10.2478/orga-2019-0006>
- Gorla, N., Somers, T., & Wong, B. (2017). Organizational impact of system quality, information quality, and service quality. *Science*, 19(3), 207-228. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jsis.2010.05.001>
- Guerrero, F., Neira, L., Vázconez, H., & Váscones, V. (2019). Organizational climate in the work performance of government public institutions. *Dialnet*, 5(9), 536-549. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>
- Guga, E. (2018). Local government modernization in Albania: Historical background and the territorial reform 2015-2020. *International Journal of Public Sector Management*, 31(4), 466-506. doi:<https://doi.org/10.1108/IJPSM-01-2017-0018>

- Guixian, T., Jian, W., Zhuo, Z., & Yuping, W. (2019). *Self-efficacy and job performance: The role of job commitment*. Filipinas: Malaysia University of Science & Technology. doi:<https://doi.org/10.2224/sbp.8528>
- Hammerschmid, G., Van, S., Andrews, R., & Sayed, A. (2019). New Public Management reforms in Europe and their effects: findings from a 20-country top executive survey. *International Review of Administrative Sciences*, 85(3), 399-418. doi:<https://doi.org/10.1177%2F0020852317751632>
- Haruna, A., & Marthandan, G. (2018). Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia. *Journal of Workplace Learning*, 165-184. doi:<https://doi.org/10.1108/JWL-07-2016-0066>
- Hassan, M., Azmat, U., Hussain, I., & Mustafa, S. (2020). Impact of job satisfaction, job stress and motivation on job performance: A case from private universities of Karachi. *Arabian Journal of Business and Management Review*. <https://platform.almanhal.com/Files/Articles/142855>
- Jaimes, L., & Rojas, M. (2015). A look at labor productivity for SMEs in the clothing industry. *Revista Iteckne*, 177-187. https://pdfs.semanticscholar.org/1059/95a65a3ef6a3230b759ea924e133dc0949ec.pdf?fbclid=IwAR1yFSwE5Oh3xJ8Yy91ZX_X5eDtlmf-jaAHmxgp5TFzNtgal_5VhK_2IH0g
- Kofi, A. (2021). Leadership and Human Capital Management in New Public Management. *New Public Management in Africa*, 105-131. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-030-77181-2_5
- LEY N° 27658. (2002). *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*. (P. d. Ministros, Ed.) Lima: El Peruano. Presidencia del Consejo de Ministros. https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/institucional/gestion_descentralizada/transfere ncia_sectorial/normas_proceso_transferencia/3_LEY_Nro_27658.pdf
- Luiz, P. (2019). Trends in Public Administration after Hegemony of the New Public Management. *Revista Do Serviço Público*, 70(2), 195-218. doi:<https://doi.org/10.21874/rsp.v70i2.3212>

- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. doi:<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Martins, L., Zerbini, T., & Medina, F. (2019). *Impact of online training on behavioral transfer and job performance in a large organization*. Brazil: University of Sao Paulo, Brazil. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2019a4>
- Matabanchay, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2019). Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018. *Revista*, 176-187. doi: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mauro, S., Cinquini, L., & Pianezzi. (2021). New Public Management between reality and illusion: Analysing the validity of performance-based budgeting. *The British Accounting Review*, 5(6). doi:<https://doi.org/10.1016/j.bar.2019.02.007>
- Mestanza, E. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape – Chiclayo. *Concytec*, 1-65. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68599>
- Orellana, E. (2021). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en un Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021*. Piura: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66836>
- Phoccohuanca, J., Rosales, T., Yépez, L., Flores, W., & Arevalo, J. (2020). Gobernanza y clima organizacional en la Modernización del Estado. *Revista inclusiones - Humanidades y ciencias sociales*, 6. <http://www.revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1200>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2013). *DS N°004-2013-PCM – POLÍTICA Nacional de Modernización de la Gestión Pública*. Lima: El Peruano. doi:<https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/237034-123-2018-pcm>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2018). *Decreto Supremo N° 123-2018-PCM - Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública*. Lima: El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/237034-123-2018-pcm>

- Ramos, C., Milanese, A., & Ibarra, D. (2021). *Public Administration in Uruguay: Modernization in Slow Motion*. Uruguay: The Emerald Handbook of Public Administration in Latin America, Emerald Publishing Limited, Bingley. doi:<https://doi.org/10.1108/978-1-83982-676-420201010>
- Sabater, C. D., & Cabezas, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2). doi:<https://doi.org/10.5209/cuts.58635>
- Secretaría de Gestión Pública. (2019). ¿Qué es la modernización del estado? *Publicaciones de la Secretaría de Gestión Pública*. <https://sgp.pcm.gob.pe/que-es-la-modernizacion-de-la-gestion-publica/>
- Tanja, R. (2018). The manifold meanings of ‘post-New Public Management’ – a systematic literature review. *Internacional Review of administrative Science*. doi:<https://doi.org/10.1177/0020852318759736>
- Valdez, H. (2018). *Modernización De La Gestión Pública Y Desempeño Laboral En El Gobierno Regional Huánuco-2018*. Huánuco: Universidad César Vallejo. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3225921>
- Valenzuela, E., & Gil, J. (2019). Gobierno abierto para la modernización del Estado. *Nóesis. Revista de ciencias sociales*, 28(56). doi:<https://doi.org/10.20983/noesis.2019.2.1>
- Vargas, M., Fernández, L., Quiróz, J., & Caho, A. (2020). Gestión municipal y respuestas frente al impacto del COVID 19 – municipalidades de la zona alto andina, departamento de Lambayeque. *Revista Pakamuros*, 8(4), 105-115. doi:<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v8i4.153>
- Wang, C., & Chen, H. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415-429. doi:<https://doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105>
- Zhang, X. (2022). The Need and Path of Governance Modernization. *The Industrial Processes of Large Economies*, 101-112. doi:https://doi.org/10.1007/978-981-16-8634-4_8

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Modernización de la gestión pública	De acuerdo al Decreto Supremo N°123-2018-PCM (PCM, 2018), se establece que la modernización de la gestión pública referencia al proceso de selección y utilización de los medios que están orientados a generar valor público en el desarrollo de actividades o servicios que desenvuelve una entidad pública.	La variable de modernización de la gestión pública se encuentra conformada por cinco dimensiones y una cantidad de 20 ítems para su análisis	Planes estratégicos y operativos	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación del público objetivo - Identificación de los bienes y servicios que corresponde producir o entregar - Estudio de las necesidades de la población - Planificación de las estrategias de atención 	Escala ordinal
			Gestión por procesos, simplificación administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Atención ágil y asertiva a las necesidades de la población - Eliminación de costos innecesarios para la sociedad - Trámites más rápidos y menos burocráticos - Plataformas virtuales y presenciales para la obtención de un bien - 	
			Presupuesto por resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento de la disciplina fiscal - Eficiencia en la distribución de los recursos - Empleos indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto 	

			Servicio civil meritocrático	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto a los derechos del empleado público - Selección de personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos institucionales - Fortalecimiento la institucionalización del Sistema de Gestión de personas del Estado. 	
			Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de la pertinencia de las acciones y la eficacia de los resultados - Evaluación de impacto en relación con las expectativas de los ciudadanos 	
Variable 2: Desempeño laboral	Wang y Chen (2020) manifiestan que el desempeño laboral es la circunstancia donde el talento humano manifiesta su trabajo, por medio del desenvolvimiento diario de sus capacidades, destrezas, experiencia, desde el inicio hasta el final, y la ejecución de otras dimensiones como lo es la motivación y los intereses personales.	El desempeño laboral se encuentra conformado por las dimensiones de capacidad cognitiva, afectiva, psicomotora y motivación laboral.	Capacidad cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de actividades - Disposición de conocimientos técnicos - Resolución de problemas - Disposición de experiencia - Capacitación 	Escala ordinal
			Capacidad afectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de comunicación - Nivel de empatía - Presencia de respeto - Trabajo en equipo - Disposición de responsabilidad 	
			Capacidad psicomotora	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de habilidades - Uso de los recursos 	

				<ul style="list-style-type: none">- Especialización en la práctica- Cumplimiento de metas- Nivel de productividad	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none">- Motivación intrínseca- Motivación extrínseca	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario – Modernización de la gestión pública

La finalidad del presente cuestionario es conocer su opinión respecto a la modernización de la gestión pública de un gobierno local de la región Lambayeque. Dicha información que brinde será totalmente anónima y solo se usará para fines académicos, por ello, se le solicita que lea los ítems y responda con sinceridad de acuerdo a sus experiencias.

Escala:

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

N°	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
	Planes estratégicos y operativos					
1	Cuentan con planes estratégicos y operativos que permitan identificar características del público objetivo					
2	Cuentan con planes operativos que permiten cuantificar el bien que le toca producir o entregar					
3	En el proceso de gestión realizan un estudio actualizado de las necesidades de la población que deben ser atendidas.					
4	Diseñan estrategias de atención que permita llegar a toda la población beneficiaria.					
	Gestión por procesos, simplificación administrativa	1	2	3	4	5
5	El proceso de atención a la población está orientado a informar oportunamente sobre los bienes o servicios que ofrece.					
6	Los procesos administrativos que desarrolla la entidad contribuyen a eliminar costos innecesarios a la población.					
7	Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos					

8	Adicionalmente, cuenta con canales de atención telefónica y virtual para el trámite de un bien o servicio.					
	Presupuesto por resultados	1	2	3	4	5
9	Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.					
10	Al elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley.					
11	Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes.					
12	Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.					
	Servicio civil meritocrático	1	2	3	4	5
13	Se cumple con respetar los derechos laborales del servidor público.					
14	Se aplica una selección idónea del servidor público de acuerdo a sus funciones en el área laboral al que ingresará.					
15	Se evalúa el desempeño laboral de acuerdo al logro de objetivos fijados en la gestión pública.					
16	Se capacita al empleado público fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas del Estado.					
	Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión	1	2	3	4	5
17	Se evalúa la pertinencia de las acciones realizadas en la gestión.					
18	Se evalúa la eficacia de los resultados alcanzados en la gestión.					
19	Se evalúa el nivel de satisfacción de los ciudadanos con el bien o servicio recibido.					
20	Se busca conocer el impacto de las expectativas alcanzadas en los ciudadanos, teniendo en cuenta el libro de reclamaciones.					

Cuestionario – Desempeño laboral

La finalidad del presente cuestionario es conocer su opinión respecto a desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque. Dicha información que brinde será totalmente anónima y solo se usará para fines académicos, por ello, se le solicita que lea los ítems y responda con sinceridad de acuerdo a sus experiencias.

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

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Capacidad cognitiva					
1	Se planifican actividades para que puedan ser desarrolladas con facilidad.					
2	Los colaboradores presentan conocimientos técnicos como competencias exigidas para el cargo que desempeña.					
3	Los colaboradores presentan gran capacidad de solución de problemas.					
4	Los colaboradores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados.					
5	La entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los colaboradores.					
	DIMENSIÓN 2: Capacidad afectiva					
6	Existe una comunicación efectiva en la organización.					
7	Los colaboradores muestran simpatía entre compañeros.					
8	Los colaboradores respetan las opiniones de los demás.					
9	Los colaboradores muestran una buena aptitud de integración al momento de desarrollar actividades en equipo.					
10	Los colaboradores se preocupan por cumplir sus actividades a cabalidad dentro del tiempo establecido.					
	DIMENSIÓN 3: Capacidad psicomotora					
11	Los colaboradores hacen uso de todas sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.					

12	Se capacita a los colaboradores para la adecuada práctica de sus funciones.					
13	Los colaboradores cumplen con las metas establecidas por la institución.					
14	Se utilizan adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de actividades.					
15	Los colaboradores logran terminar sus labores a tiempo denotando productividad					
	DIMENSIÓN 4 Motivación profesional					
16	Los colaboradores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.					
17	La entidad ofrece a los colaboradores capacitaciones que ayuden a fortalecer sus conocimientos profesionales.					
18	El ambiente laboral de la entidad motiva a desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.					
19	La institución recompensa el buen desempeño laboral del colaborador.					
20	La entidad genera actividades de integración para potenciar un ambiente de trabajo de calidad.					

Anexo 3. Validación de instrumentos de recolección de datos
Experto 1.

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	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 (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Modernización de la gestión pública	Planes estratégicos y operativos	Cuentan con planes estratégicos y operativos que permitan identificar características del público objetivo	X		X		X		X		
		Cuentan con planes operativos que permiten cuantificar el bien que le toca producir o entregar	X		X		X		X		
		En el proceso de gestión realizan un estudio actualizado de las necesidades de la población que deben ser atendidas.	X		X		X		X		
		Diseñan estrategias de atención que permita llegar a toda la población beneficiaria.	X		X		X		X		
	Gestión por procesos, simplificación	El proceso de atención a la población está orientado a informar oportunamente sobre los bienes o servicios que ofrece.	X		X		X		X		
		Los procesos administrativos que desarrolla la entidad contribuyen a eliminar costos innecesarios a la población.	X		X		X		X		
		Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos	X		X		X		X		

	Adicionalmente, cuenta con canales de atención telefónica y virtual para el trámite de un bien o servicio.	X		X		X		X		
Presupuesto por resultado:	Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.	X		X		X		X		
	Al elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley.	X		X		X		X		
	Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes.	X		X		X		X		
	Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.	X		X		X		X		
Servicio civil meritocrático	Se cumple con respetar los derechos laborales del servidor público.	X		X		X		X		
	Se aplica una selección idónea del servidor público de acuerdo a sus funciones en el área laboral al que ingresará.	X		X		X		X		
	Se evalúa el desempeño laboral de acuerdo al logro de objetivos fijados en la gestión pública.	X		X		X		X		
	Se capacita al empleado público fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas del Estado.	X		X		X		X		
Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión	Se evalúa la pertinencia de las acciones realizadas en la gestión.	X		X		X		X		
	Se evalúa la eficacia de los resultados alcanzados en la gestión.	X		X		X		X		
	Se evalúa el nivel de satisfacción de los ciudadanos con el bien o servicio recibido.	X		X		X		X		
	Se busca conocer el impacto de las expectativas alcanzadas en los ciudadanos, teniendo en cuenta el libro de reclamaciones.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Mike Sofía Pérez Lalangui

Firma del experto :



DNI: 17387652



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Modernización de la gestión pública.

3. TESISISTA:

Br. Petroni Arana, Oscar Emilio

DECISIÓN:

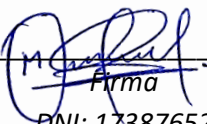

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de mayo de 2022.

 Firma DNI: 17387652 EXPERTO	 HUELLA
--	---

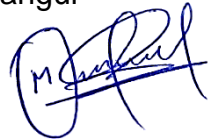
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	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 (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Capacidad cognitiva	Se planifican actividades para que puedan ser desarrolladas con facilidad.	X		X		X		X		
		Los colaboradores presentan conocimientos técnicos como competencias exigidas para el cargo que desempeña.	X		X		X		X		
		Los colaboradores presentan gran capacidad de solución de problemas.	X		X		X		X		
		Los colaboradores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados.	X		X		X		X		
		La entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los colaboradores.	X		X		X		X		
	Capacidad afectiva	Existe una comunicación efectiva en la organización.	X		X		X		X		
		Los colaboradores muestran simpatía entre compañeros.	X		X		X		X		
		Los colaboradores respetan las opiniones de los demás.	X		X		X		X		
		Los colaboradores muestran una buena aptitud de integración al momento de desarrollar actividades en equipo.	X		X		X		X		
		Los colaboradores se preocupan por cumplir sus actividades a cabalidad dentro del tiempo establecido.	X		X		X		X		
	Capacidad psicomotora	Los colaboradores hacen uso de todas sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		X		

Motivación profesional	Se capacita a los colaboradores para la adecuada práctica de sus funciones.	X		X		X		X		
	Los colaboradores cumplen con las metas establecidas por la institución.	X		X		X		X		
	Se utilizan adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de actividades.	X		X		X		X		
	Los colaboradores logran terminar sus labores a tiempo denotando productividad	X		X		X		X		
	Los colaboradores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		X		
	La entidad ofrece a los colaboradores capacitaciones que ayuden a fortalecer sus conocimientos profesionales.	X		X		X		X		
	El ambiente laboral de la entidad motiva a desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.	X		X		X		X		
	La institución recompensa el buen desempeño laboral del colaborador.	X		X		X		X		
	La entidad genera actividades de integración para potenciar un ambiente de trabajo de calidad.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Mike Sofía Pérez Lalangui

Firma del experto :



DNI: 17387652

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

TESISTA:

Br. Petroni Arana, Oscar Emilio

DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por 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, 30 de mayo de 2022.

 <hr/> <p>Firma DNI: 17387652 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PEREZ LALANGUI**
Nombres **MIKE SOFÍA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **71387652**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **14/02/22**
Resolución/Acta **0011-2022-JCV**
Diploma **052-146013**
Fecha Matrícula **06/04/2020**
Fecha Egreso **30/08/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000762336

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/06/2022 22:27:50-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Experto 2:

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	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 (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Modernización de la gestión pública	Planes estratégicos y operativos	Cuentan con planes estratégicos y operativos que permitan identificar características del público objetivo	X		X		X		X		
		Cuentan con planes operativos que permiten cuantificar el bien que le toca producir o entregar	X		X		X		X		
		En el proceso de gestión realizan un estudio actualizado de las necesidades de la población que deben ser atendidas.	X		X		X		X		
		Diseñan estrategias de atención que permita llegar a toda la población beneficiaria.	X		X		X		X		
	Gestión por procesos, simplificación administrativa	El proceso de atención a la población está orientado a informar oportunamente sobre los bienes o servicios que ofrece.	X		X		X		X		
		Los procesos administrativos que desarrolla la entidad contribuyen a eliminar costos innecesarios a la población.	X		X		X		X		
		Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos	X		X		X		X		
		Adicionalmente, cuenta con canales de atención telefónica y virtual para el trámite de un bien o servicio.	X		X		X		X		

Presupuesto por resultados	Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.	X		X		X		X	
	Al elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley.	X		X		X		X	
	Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes.	X		X		X		X	
	Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.	X		X		X		X	
Servicio civil meritocrático	Se cumple con respetar los derechos laborales del servidor público.	X		X		X		X	
	Se aplica una selección idónea del servidor público de acuerdo a sus funciones en el área laboral al que ingresará.	X		X		X		X	
	Se evalúa el desempeño laboral de acuerdo al logro de objetivos fijados en la gestión pública.	X		X		X		X	
	Se capacita al empleado público fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas del Estado.	X		X		X		X	
Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión	Se evalúa la pertinencia de las acciones realizadas en la gestión.	X		X		X		X	
	Se evalúa la eficacia de los resultados alcanzados en la gestión.	X		X		X		X	
	Se evalúa el nivel de satisfacción de los ciudadanos con el bien o servicio recibido.	X		X		X		X	
	Se busca conocer el impacto de las expectativas alcanzadas en los ciudadanos, teniendo en cuenta el libro de reclamaciones.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Liz Karim Rumiche Irigoín

Firma del experto:




Mg. Liz Karim Rumiche Irigoín

DNI: 71592850

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Modernización de la gestión pública.

3. TESISISTA:

Br. Petroni Arana, Oscar Emilio

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por 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



Mg. Liz Karim Romiche Irigoín
DNI: 71592850
EXPERTO

Chiclayo, 31 de mayo de 2022.


FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMs	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 (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Capacidad cognitiva	Se planifican actividades para que puedan ser desarrolladas con facilidad.	X		X		X		X		
		Los colaboradores presentan conocimientos técnicos como competencias exigidas para el cargo que desempeña.	X		X		X		X		
		Los colaboradores presentan gran capacidad de solución de problemas.	X		X		X		X		
		Los colaboradores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados.	X		X		X		X		
		La entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los colaboradores.	X		X		X		X		
	Capacidad afectiva	Existe una comunicación efectiva en la organización.	X		X		X		X		
		Los colaboradores muestran simpatía entre compañeros.	X		X		X		X		
		Los colaboradores respetan las opiniones de los demás.	X		X		X		X		
		Los colaboradores muestran una buena aptitud de integración al momento de desarrollar actividades en equipo.	X		X		X		X		
		Los colaboradores se preocupan por cumplir sus actividades a cabalidad dentro del tiempo establecido.	X		X		X		X		
Capacidad psicomotora	Los colaboradores hacen uso de todas sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		X			

	Se capacita a los colaboradores para la adecuada práctica de sus funciones.	X		X		X		X		
	Los colaboradores cumplen con las metas establecidas por la institución.	X		X		X		X		
	Se utilizan adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de actividades.	X		X		X		X		
	Los colaboradores logran terminar sus labores a tiempo denotando productividad	X		X		X		X		
Motivación profesional	Los colaboradores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		X		
	La entidad ofrece a los colaboradores capacitaciones que ayuden a fortalecer sus conocimientos profesionales.	X		X		X		X		
	El ambiente laboral de la entidad motiva a desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.	X		X		X		X		
	La institución recompensa el buen desempeño laboral del colaborador.	X		X		X		X		
	La entidad genera actividades de integración para potenciar un ambiente de trabajo de calidad.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Liz Karim Rumiche Irigoín

Firma del experto:




Mg. Liz Karim Rumiche Irigoín

DNI: 71592850

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

TESISTA:

Br. Petroni Arana, Oscar Emilio

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por 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, 31 de mayo de 2022.



Mg. Liz Karim Rumihe Irigoín

DNI: 71592850

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RUMICHE IRIGOIN**
Nombres **LIZ KARIM**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **71592850**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **25/11/20**
Resolución/Acta **0369-2020-JCV**
Diploma **052-096541**
Fecha Matrícula **01/02/2019**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000762341

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/06/2022 22:31:07-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Experto 3.
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	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 (Ver instrumento detallado adjunto)	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Modernización de la gestión pública	Planes estratégicos y operativos	Cuentan con planes estratégicos y operativos que permitan identificar características del público objetivo	X		X		X		X		
		Cuentan con planes operativos que permiten cuantificar el bien que le toca producir o entregar	X		X		X		X		
		En el proceso de gestión realizan un estudio actualizado de las necesidades de la población que deben ser atendidas.	X		X		X		X		
		Diseñan estrategias de atención que permita llegar a toda la población beneficiaria.	X		X		X		X		
	Gestión por procesos, simplificación administrativa	El proceso de atención a la población está orientado a informar oportunamente sobre los bienes o servicios que ofrece.	X		X		X		X		
		Los procesos administrativos que desarrolla la entidad contribuyen a eliminar costos innecesarios a la población.	X		X		X		X		
		Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos	X		X		X		X		
		Adicionalmente, cuenta con canales de atención telefónica y virtual para el trámite de un bien o servicio.	X		X		X		X		
		Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.	X		X		X		X		
		Al elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley.	X		X		X		X		

		Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes.	X		X		X		X		
		Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.	X		X		X		X		
	servicio civil meritocrático	Se cumple con respetar los derechos laborales del servidor público.	X		X		X		X		
		Se aplica una selección idónea del servidor público de acuerdo a sus funciones en el área laboral al que ingresará.	X		X		X		X		
		Se evalúa el desempeño laboral de acuerdo al logro de objetivos fijados en la gestión pública.	X		X		X		X		
		Se capacita al empleado público fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas del Estado.	X		X		X		X		
	Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión	Se evalúa la pertinencia de las acciones realizadas en la gestión.	X		X		X		X		
		Se evalúa la eficacia de los resultados alcanzados en la gestión.	X		X		X		X		
		Se evalúa el nivel de satisfacción de los ciudadanos con el bien o servicio recibido.	X		X		X		X		
		Se busca conocer el impacto de las expectativas alcanzadas en los ciudadanos, teniendo en cuenta el libro de reclamaciones.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Vanessa del Pilar Llontop Chavesta

Firma del experto :



Mg. Vanessa del Pilar Llontop Chavesta
DNI. 43183740

EXPERTO VALIDADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Modernización de la gestión pública.

3. TESISISTA:

Br. Petroni Arana, Oscar Emilio

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por 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, 30 de mayo de 2022.



Mg. Vanessa del Pilar Montep Chavezta
DNI. 43183740

EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	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 (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Capacidad cognitiva	Se planifican actividades para que puedan ser desarrolladas con facilidad.	X		X		X		X		
		Los colaboradores presentan conocimientos técnicos como competencias exigidas para el cargo que desempeña.	X		X		X		X		
		Los colaboradores presentan gran capacidad de solución de problemas.	X		X		X		X		
		Los colaboradores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados.	X		X		X		X		
		La entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los colaboradores.	X		X		X		X		
	Capacidad afectiva	Existe una comunicación efectiva en la organización.	X		X		X		X		
		Los colaboradores muestran simpatía entre compañeros.	X		X		X		X		
		Los colaboradores respetan las opiniones de los demás.	X		X		X		X		
		Los colaboradores muestran una buena aptitud de integración al momento de desarrollar actividades en equipo.	X		X		X		X		
		Los colaboradores se preocupan por cumplir sus actividades a cabalidad dentro del tiempo establecido.	X		X		X		X		
Capacidad psicomotora	Los colaboradores hacen uso de todas sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		X			

	Se capacita a los colaboradores para la adecuada práctica de sus funciones.	X		X		X		X		
	Los colaboradores cumplen con las metas establecidas por la institución.	X		X		X		X		
	Se utilizan adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de actividades.	X		X		X		X		
	Los colaboradores logran terminar sus labores a tiempo denotando productividad	X		X		X		X		
Motivación profesional	Los colaboradores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.	X		X		X		X		
	La entidad ofrece a los colaboradores capacitaciones que ayuden a fortalecer sus conocimientos profesionales.	X		X		X		X		
	El ambiente laboral de la entidad motiva a desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.	X		X		X		X		
	La institución recompensa el buen desempeño laboral del colaborador.	X		X		X		X		
	La entidad genera actividades de integración para potenciar un ambiente de trabajo de calidad.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Vanessa del Pilar Llontop Chavesta

Firma del experto :



Mg. Vanessa del Pilar Llontop Chavesta
DNI. 43183740

EXPERTO VALIDADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de desempeño laboral

TESISTA:

Br. Petroni Arana, Oscar Emilio

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por 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, 30 de mayo de 2022.



Mg. Vanessa del Pilar Horrip Chavezla
DNI. 43183740

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LLONTOP CHAVESTA**
Nombres **VANESSA DEL PILAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **43183740**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **22/03/21**
Resolución/Acta **0087-2021-JCV**
Diploma **052-106568**
Fecha Matrícula **10/01/2015**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000762351

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/06/2022 22:35:51-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

En el análisis de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos se obtuvieron las siguientes puntuaciones en el alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach – Variable Modernización de la gestión pública

→ **Análisis de fiabilidad**

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	70	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	20

Alfa de Cronbach – Variable Desempeño laboral

→ **Análisis de fiabilidad**

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	70	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	20

Alfa de Cronbach de los dos instrumentos

→ Análisis de fiabilidad

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	70	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	40