

## Modernización de la gestión pública en las entidades públicas del Perú y su relación con el desempeño laboral

Omar Amorín Quispe<sup>1\*</sup>, Alberto Bueno Ramón Osorio<sup>1</sup>, Eusterio Oré Gutierrez<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

<sup>2</sup> Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, Perú.

\*Autor para correspondencia: Omar Amorín Quispe1a, omaramorinquispe@gmail.com

(Recibido: 15-11-2023. Publicado: 01-12-2023.)

DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.2979-2989

### Resumen

*En el estudio se muestra un análisis acerca de la adopción e implementación de las premisas de la mega tendencia de la modernización referente a la gestión pública en las entidades públicas del Perú, que se viene efectuando de forma paulatina, pero sin dejar de mencionar que este proceso viene siendo rechazado por una gran parte de los servidores públicos, debido al desconocimiento que tienen sobre el tema y/o inducidos por grupos de poder en su afán de mantener su status quo entre otras motivaciones; además en el estudio se demuestra que la modernización referente a la gestión pública se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral de los servidores públicos, mediante el análisis de los documentos empleados en el desarrollo del estudio. En el aspecto metodológico se utilizó información recabada por medio de artículos de revisión y científicos, tesis, textos y otros documentos. Se efectuó el estudio para coadyuvar a la elevación del nivel del desempeño laboral de los servidores públicos y por consiguiente también al nivel logrado de calidad de vida por la ciudadanía.*

**Palabras claves:** Modernización de la gestión pública, desempeño laboral, eficiencia laboral, eficacia laboral, gobierno abierto, gobierno electrónico, articulación interinstitucional, calidad de servicio.

### Abstract

*The study shows an analysis of the adoption and implementation of the premises of the megatrend of modernization regarding public management in public entities in Peru, which has been carried out gradually, but without neglecting to mention that this process has been rejected by a large part of public servants. due to the lack of knowledge, they have on the subject and/or induced by power groups in their eagerness to maintain their status quo, among other motivations; In addition, the study shows that modernization of public management is positively and significantly related to the work performance of public servants, through the analysis of the documents used in the development of the study. In the methodological aspect, information collected through review and scientific articles, theses, texts and other documents was used. The study was carried out to contribute to the elevation of the level of work performance of public servants and consequently also to the level of quality of life achieved by citizens.*

**Keywords:** Modernization of public management, labor performance, labor efficiency, labor effectiveness, open government, e-government, inter-institutional articulation, quality of service.

## 1. Introducción

La mega tendencia de la gestión pública o también conocida como la modernización referente a la gestión pública, se originó en los años ochenta como una respuesta de los estados principalmente anglosajones frente al desplome del precio del petróleo a nivel internacional de los años setenta, el exorbitante incremento del endeudamiento externo, el elevado costo del aparato del estatal de los gobiernos, las graves crisis económicas, la corrupción entre otros (Valdez, 2019, 198-215); la cual guarda similitud con una caja de herramientas en la que convergen las mejores combinaciones de los instrumentos de la gestión de la actividad privada con la vocación pública del Estado, a la que los gobernantes de los diferentes gobiernos pueden acudir para la elegir de entre estos a la mejor combinación para la solución de sus problemas, la efectividad de estos depende fundamentalmente de la capacidad y habilidad con la cual los gobernantes las elijan y utilicen (Cejudo, 2011, 17-24). Organismos supranacionales entre los que resaltan el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial asimilaron los postulados de esta megatendencia y los diseminaron a nivel mundial, los cuales siguen vigentes hasta hoy en día, ya que la finalidad de estos es la de mejorar la capacidad de gobernar por medio de la creación de valor agregado que vaya dirigido a los ciudadanos, buscando coadyuvar a la incremento del nivel de la calidad logrado de vida, y aportar de forma significativa a la resolución de los grandes problemas sociales y económicos (Valdez, 2019, 198-215).

En el Perú se viene atravesando por un panorama similar, en el cual impera la corrupción en las entidades que conforman el aparato estatal, la pésima e inadecuada atención que se le da a la ciudadanía, los tiempos excesivamente prolongados para dar atención a los trámites administrativos, la coordinación escasa e ineficiente que existe entre los colaboradores que trabajan en las entidades públicas y a que mucho de estos no cumplen con el perfil para ocupar los cargos en los cuales se desempeñan; lo cual genera que la percepción de una gran parte de la ciudadanía respecto al desempeño de los colaboradores que trabajan en las entidades del Estado sea negativa, motivado por los servicios y bienes de pésima calidad que les dan que no los satisfacen, lo cual causa un detrimento en el nivel conseguido de calidad de vida por la ciudadanía (Cárdenas 2022, 182-192). Por lo antes mencionado, en los noventa se efectuaron 2 ciclos de estrategias vinculadas a la megatendencia respecto a la modernización de la gestión estatal (pública) en el Perú; en el primer ciclo (1990 a 1995), se declaró mediante resolución suprema la reorganización de las entidades que conformaban los 3 niveles de gobierno que impulsaba las renunciaciones voluntarias de los colaboradores, además de la creación de oficinas no orgánicas en áreas claves del gobierno (ministerios) que fueron financiadas por medio de la cooperación internacional, o se crearon bajo un régimen privado laboral y especial de gestión, las cuales fueron gestionadas a través de la oficina de organismos e instituciones del Estado, órgano ad-hoc adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas. Luego en el segundo ciclo (1995 a 1997), se buscó plantear un programa eficiente e integral de reformas que logre flexibilizar los sistemas administrativos del Estado, partiendo con la modificación estructural del poder ejecutivo, el rediseño de procedimientos y procesos en las entidades; el cual no se llegó a implementar (Antúnez de Mayolo, 2012, 1-3).

En el ciclo XXI se presentaron intentos de reformas administrativas, entre los años 2001 al 2006 se lograron avances en el aspecto de la normatividad, debido a la aprobación y promulgación de la ley marco de la modernización referente a gestión pública, la ley concerniente a la transparencia y acceso a la información pública, la ley respecto al código de ética de los funcionarios públicos y la ley marco respecto al empleo público entre otras, pero no se logró aplicar la ley referente a la ley de modernización de la gestión estatal (pública); entre los años 2006 y 2011, se buscó convertir al aparato estatal del gobierno en un ente austero, eficiente, incluyente y descentralizado, ágil y honesto, por medio de la promoción y aplicación de la ley concerniente al silencio administrativo, la generación de las ventanillas únicas de trámites, los módulos de atención para los ciudadanos, reajustes al sistema de inversión pública, el impulso a la actividad privada y al presupuesto por resultados, la descentralización motivado por la consolidación de las normas orgánicas de gobiernos regionales y locales, y la referente a las bases de la descentralización, y se logró crear el consejo nacional de descentralización; se creó la autoridad nacional referente al servicio civil (Antúnez de Mayolo, 2012, 3-5). En el año 2013, se aprobó y promulgo la política nacional referente a la modernización de la gestión estatal (pública) en el Perú, que viene hacer el instrumento orientador principal de la modernización referente a la gestión estatal, debido a que en esta se establecieron la visión, lineamientos y principios para la articulación eficaz y coherente del aparato estatal, para que esté al servicio de la ciudadanía y el desarrollo del país; la misma que fue profundizada por medio de su plan de implementación en el cual se definieron los indicadores, metas, acciones, plazos y los responsables de implementar los lineamientos y objetivos de esta política, la cual está conformada por cinco pilares que son la alineación de las políticas públicas, planes operativos y estratégicos, el presupuesto para resultados, el servicio civil meritocrático, la gestión por procesos, la organización institucional y simplificación de trámites administrativos y la organización institucional, y el seguimiento, gestión y evaluación del conocimiento; y tres ejes transversales que son el gobierno electrónico, la articulación interinstitucional y el gobierno abierto (Pasco, 2015, 246-247). El presente estudio busca dar respuesta a la interrogante: ¿Cómo se relacionan la modernización respecto a la gestión pública y el desempeño laboral de los colaboradores en las entidades públicas peruanas?, y como objetivo principal se quiso demostrar la relación positiva existente entre la modernización referente a la gestión pública y el desempeño de los colaboradores en las entidades que integran el aparato estatal del Estado.

## 2. Metodología

La metodología usada en el estudio fue la del análisis descriptivo, para lo cual se recabaron artículos, tesis, textos y otros documentos vinculados al tema de la investigación. El estudio está ordenado de la forma siguiente: se muestra el contexto internacional y nacional vinculado a la megatendencia de la modernización referente a la gestión pública (introducción), para luego conceptualizar las variables desempeño laboral y la modernización referente a la gestión pública, en base a lo cual se efectuó la búsqueda y recopilación de estudios cuya temática guardo relación con la presente investigación, los cuales se analizaron y discutieron, en base a lo cual se concluyó señalando que las variables del estudio se relacionan de manera directa y positiva, a partir de lo cual podemos deducir que cuanto mayor sea el grado de adopción e interiorización de parte de los servidores públicos sobre lo que en realidad es la modernización referente a la gestión pública y el grado de implementación de ésta en las entidades públicas, el desempeño laboral de estos será más óptimo.

## 3. Bases teóricas de la investigación

### Conceptualización de las variables modernización de la gestión pública y desempeño laboral

#### Modernización de la gestión pública

(Blas et al., 2022, 291-292), señalan que se refiere a la adopción de un conjunto de políticas públicas y acciones por parte de un Estado en el mediano y largo plazo, con el fin de transparentar la gestión pública, entre las que se encuentra y resalta al gobierno electrónico, el cual debe ser implementado en las entidades que integran el aparato estatal, esta política atraviesa por un desarrollo y replanteamiento constante, debido a que le exige al Estado a permanecer a la vanguardia en lo referente a la tecnología, se fundamenta en una visión relacional, colaborativa y abierta nueva, para lograr que los ciudadanos efectúen sus gestiones desde sus hogares respecto a un conjunto de documentos, y así coadyuvar a la mejora de la gestión del Estado en lo referente a la eficacia y eficiencia; el gobierno abierto, que consiste en transparentar la gestión del Estado y acercarla a los ciudadanos, por medio del cual el Estado da y facilita la búsqueda a la ciudadanía de los datos que le interesan, referente a las decisiones que toma y la gestión del gobierno, para lo cual a través de la rendición de cuentas se realiza el control institucional para evitar el abuso y la ilegalidad, enmarcándose en el equilibrio de los tres poderes del Estado.

(Oyarzún y Cornejo, 2020, 1-4), mencionan que la nueva gestión estatal viene hacer un programa de reformas del Estado, las cuales tienden a la optimización del rendimiento de las entidades públicas, por medio del uso y aplicación de técnicas y conocimientos del sector empresarial, que comprenden un conjunto de medidas como: la descentralización administrativa, los mercados, la metrización de los resultados, la estandarización de las prácticas, la flexibilización laboral, la accountability de alto impacto, los modelos simbólicos de emprendimiento individual y los incentivos salariales por desempeño.

(Cavalcante, 2019, 195-214), señala que viene hacer el conjunto de cambios que efectúa el Estado en las estructuras y procesos del aparato estatal en sus tres niveles, para mejorar su desempeño y dar servicios de mejor calidad a los ciudadanos (clientes), los cuales tienen que basarse en los principios y directrices de la eficacia, competitividad y eficiencia, en el uso de herramientas de gestión del sector empresarial, que también buscan empoderar a los ciudadanos en lo referente a la elección de los servicios públicos que requieren para satisfacer sus necesidades, la transparencia y rendición de cuentas, poniendo énfasis en el empleo y uso masivo de las TICs como parte imprescindible de la estrategia para mejorar la gestión.

#### Dimensiones de la modernización de la gestión pública

(Pasco, 2015, 246-247) la dimensiona tomando como base a los tres (3) ejes transversales de la política nacional de la modernización referente a la gestión pública, ya que estos la sostienen y en base a los cuales se construyen los cinco (5) pilares de la política nacional antes mencionada, los cuales son:

#### El gobierno abierto

(González y García, 2022, 160-161), lo definen como la cultura de gobernanza que impulsa y promueve los principios de integridad, participación de las partes que busca contribuir a la democracia y crecimiento inclusivo, transparencia, y rendición de cuentas; esta dimensión tiene tres (03) puntos principales que son: la cultura de gobernanza que introduce la cooperación entre los actores privados y públicos al hecho de gobernar; los principios de integridad, participación de las partes interesadas, integridad y transparencia, que son conceptos que se relacionan, debido a que la transparencia se asocia con el hacer exigible la rendición de cuentas, mientras que la apertura es más amplia, ya que a los ciudadanos se les da la oportunidad de que manera activa participen en las decisiones que toma el Estado de carácter público; el apoyo al crecimiento inclusivo y democracia, lo cual requiere que la economía se distribuya de forma equitativa entre la población, con el objetivo de que esto se traduzca en

la creación de oportunidades para los ciudadanos a todo nivel.

(Galván et al., 2021, 252-253), señalan que es un esquema de producción y gestión de políticas, orientadas a solucionar y atender problemas públicos de manera colaborativa; que tiene por principios básicos a la transparencia y participación de la ciudadanía, por medio de los cuales se busca propiciar un ambiente de innovación social y rendición de cuentas, que vienen hacer sus principios fundamentales; la transparencia que tiene que ver con lo abierta, oportuna, de acceso fácil, gratuita y completa de la información referente a la gestión y decisiones que toma el Estado, para el conocimiento de la ciudadanía en general; la participación de los ciudadanos basada en el involucramiento en el debate público por parte de la población, proporcionándole los canales apropiados, para coadyuvar a la obtención de una innovadora gobernanza, la cual sea responsable, efectiva y que atienda los requerimientos de los ciudadanos; la rendición de cuentas fundamentada en la implementación de normas, mecanismos y procedimientos que conlleven a los servidores públicos a dar a conocer sus acciones, respondan a las críticas y/o requerimientos que se les hace, y asuman su responsabilidad; la innovación y tecnología por medio de la cual se busca dotar a los ciudadanos de un acceso más abierto y asequible a las nuevas tecnologías y al rol que desempeñan estas en la innovación, así como a la importancia que tiene el incremento de la capacidad de la ciudadanía en el uso y manejo de estas.

### **El gobierno electrónico**

(Ripalda, 2020, 12-14) dice que viene hacer el conjunto de procesos de comunicación y políticas públicas, diseñadas para favorecer la interacción entre la ciudadanía y el Estado por medio de la utilización de las TICs con total privacidad y seguridad, fundamentalmente a través del uso del internet, para lo cual el gobierno desarrolla estrategias con el fin de aumentar la eficacia en la gestión pública, y dar mejores servicios a la ciudadanía y a la vez proporcionar a las acciones que despliega un marco de transparencia. Las fases del gobierno electrónico vienen hacer: la presencia, en la cual el Estado se hace presente en la red, por medio de sus portales o sitios web, en los cuales muestra información básica, pero no interactúa con los ciudadanos y el sector privado; la información, en la cual se busca englobar a una gran cantidad de sitios web del Estado, con la finalidad de darles a los ciudadanos la oportunidad de acceder a distintas organizaciones del Estado y del ámbito privado, con el objetivo de brindarle al ciudadano acceso a información actualizada y especializada, los mismos que deben de contar con motores para la búsqueda tanto externos como internos; la interacción, en esta fase surge el intercambio de información, ya que permite que los ciudadanos se comuniquen de manera directa con el aparato estatal por medio de los correos electrónicos, formularios en línea y foros que les permiten recibir opiniones; y la transacción, en la cual aparte de interactuar, se puede negociar por internet, y además de ello permite y facilita el llevar a cabo el seguimiento a los trámites que gestionan ante las entidades públicas los ciudadanos, sin la necesidad de tener que trasladarse de manera física, para que se produzca eso deben de acondicionarse y prepararse adecuadamente los sitios web, y de eso modo dar una atención de calidad en línea, la cual se equipare a la atención brindada presencialmente.

(Moreira y Hidalgo, 2020, 945-949), dicen que se vincula a la utilización intensiva de las TICs por parte del Estado, con el propósito de mejorar la forma como se dan los servicios a los ciudadanos; que viene evolucionando hacia un espacio de trabajo en la cual la experiencia de los usuarios tiende a hacer más importante en la generación de los resultados e impactos esperados, el mismo que debe de ser acompañado por la generación de capacidades por parte del gobierno en lo referente a la interoperabilidad, la utilización de plataformas digitales integradas, al rediseño de los procesos y automatización, el tránsito de modelos transaccionales, etc. Pero que no implica un cambio en relación a los principios y valores que rigen el desempeño del Estado, sino se enfatiza en la utilización de las tecnologías con el objetivo de elevar el nivel del rendimiento, eficacia y eficiencia de los procesos gubernamentales, y en lo referente a dar servicios a la población.

### **Articulación interinstitucional**

(Pasco, 2015, 247), señala que se refiere a la acción de enlazar o unir varias entidades públicas, las cuales pueden estar organizadas de distintas formas, y que tiene como elemento imprescindible y básico a la cooperación, con la finalidad de buscar el logro de los mismos objetivos, poniendo énfasis en los ejes de relación institucional horizontal, entre las entidades que pertenecen al mismo nivel del aparato estatal, que puede ser entre ministerios, gobiernos regionales o gobiernos locales y el de la relación interinstitucional vertical entre las entidades que pertenecen a distintos niveles del aparato estatal del gobierno.

Barreto (2019), señala que la articulación interinstitucional es el proceso a través del cual se genera sinergia, como resultado de acciones y uso de recursos de forma conjunta entre los distintos involucrados en un particular campo de la gestión pública, en el cual se supere a la simple suma; además de ir construyendo al mismo tiempo reglas de juego informales y formales, mediante las cuales se incentive fuertemente a la cooperación a los actores involucrados, por encima de sus ideologías e intereses particulares, que generalmente están en conflicto.

## El desempeño laboral

(Peiró et al., 2021, 100-101), dicen que está vinculado al comportamiento de una persona en relación a su contribución para concretar los objetivos de la entidad; que tiene cuatro (04) dimensiones básicas que son: el desempeño “intra-rol” o de tarea, referido al modo en que un trabajador ejecuta las tareas que le competen respecto al puesto de trabajo que ocupa, el desempeño “extra-rol” o contextual referido a los comportamientos del trabajador que no se relacionan con el puesto de trabajo, por lo que su realización resulta discrecional, pero que en contextos y momentos apropiados son de gran relevancia e importancia para la entidad, debido a que pueden generar un buen clima y funcionamiento organizacional, y una buena imagen del servidor público tanto dentro como fuera de la entidad, el desempeño innovador, creativo y adaptativo, referido a la capacidad con la que un trabajador pueda adaptarse a los cambios constantes que se generen en su entorno laboral, a los roles que le toque desempeñar y en qué medida aquello le conllevará a que genere comportamientos y propuestas creativas e innovadoras para la mejora del funcionamiento de la entidad, y los comportamientos contraproducentes que son aquellos que perjudican a la organización.

(Bautista et al., 2020, 117), lo definen como un sistema orientado a la consecución de la efectividad y el éxito en las organizaciones, cuyas dimensiones son: la concreción de las tareas respecto a los conocimientos, los cuales tienen que coadyuvar de manera indirecta o directa con la organización; los comportamientos contraproducentes, los cuales son actos deliberados generados de manera espontánea e individual que permiten superar lo establecido para el puesto, y con ello colaboran a que los resultados planificados por la organización se concreten; además facilita el establecimiento de las estrategias, para que de esa forma se alcance un mejoramiento continuo en lo referente a la eficacia de los colaboradores, y coadyuvar a la mejora continua y competitividad de la organización.

(Aragón, 2019, 57), lo relaciona con el cumplimiento de la asignación de tareas de manera exitosa, a la eficiente y eficaz ejecución de las funciones que exige el cargo conseguida. Además, señala que en el sector público se tienen varios factores que lo vinculan con la personalidad de los servidores públicos, por tal motivo las oficinas de gestión de recursos humanos en la actualidad le dan una gran importancia a la personalidad de cada uno de los servidores públicos, sus cualidades, actitudes, maneras de comportamiento y de pensar; cobrando los factores tanto psicológicos como emocionales una gran relevancia al momento de efectuar la evaluación del desempeño de los servidores.

## Las dimensiones del desempeño laboral

(Cristóbal y Armijo, 2005, 30-36), lo dimensionan tomando como referencia a los indicadores del desempeño en el sector público, que son:

### La eficacia laboral

Mide la forma en la cual se vienen alcanzando los objetivos estratégicos planteados por las entidades públicas, como un todo y/o cada una de las áreas que la integran, pero sin tomar en consideración a la cantidad de recursos asignados para conseguir ese fin; cuyas clásicas medidas son: la cobertura, referida a la capacidad que tiene la entidad para concretar la cobertura o satisfacción de la demanda total existente por los servicios que da; la focalización, referida al nivel de precisión con la cual la entidad consigue que los servicios que da lleguen a la población objetivo; la capacidad que tiene la entidad para cubrir la demanda actual en relación a la capacidad con la que cuenta para absorber la demanda que existe por los servicios que da de forma óptima; y el resultado final relacionado al impacto conseguido por los servicios que da en la población. Además Chong y Ali (2021) dicen que es vital para una institución o empresa, ya que les puede proveer de una visión sobre el éxito en la concreción de sus objetivos, que puede estar relacionada al logro de los objetivos planificados previamente o inversamente relacionada a los resultados reales; cuyo enfoque se centra en evaluar los procesos que a posteriori generarán resultados observables; se refiere además al cumplimiento de la labor a tiempo respecto al tiempo previamente determinado, de lo cual se puede inferir si la implementación de una actividad fue lo suficientemente buena o sino depende de la actividad que se desarrolla, cómo se implementa y cuánto cuesta.

### La eficiencia laboral

Referida al nivel de la producción física de un servicio o bien, respecto a la cantidad de insumos que se utilizó para conseguirlo, también se la vincula a la mayor cantidad posible de producción de prestaciones o servicios que da la entidad, en relación a la cantidad de recursos con los dispone, o como el logro de ofrecer un nivel determinado de servicios usando la cantidad menor posible de recursos; el costo promedio o costo unitario de producción es su indicador clásico, el cual vincula a la productividad física, con el coste de los insumos y los factores utilizados sados para la producción del servicio o bien. A ello Sapand et al. (2023), señalan que a las organizaciones les permite realizar un mejor y adecuado uso de los recursos humanos y minimizar los costos, por lo cual deben de revisar sus estrategias en lo que concierne a los recursos humanos para realizar los cambios que

sean necesarios para incrementar la eficiencia laboral, además mencionan que se refiere a la ejecución correcta de las actividades, lo cual se traduce en una alta producción a un bajo capital, es decir que la relación entre el capital y la producción es más alta, debido a lo cual la producción se incrementara en poco tiempo, a un precio pequeño y con un limitado capital.

### **Economía**

Referida a la capacidad que tiene una institución pública para la generación y movilización de recursos financieros de manera adecuada y óptima, los cuales son requeridos para la concreción de los objetivos planteados. Las entidades que administran fondos públicos son responsables del eficiente manejo de los mismos, los típicos indicadores son la capacidad de autofinanciamiento, referido a la atribución legal con la que cuentan algunas entidades para la generación de sus propios ingresos; la ejecución de lo que se presupuestó en relación a lo que se programó; y la capacidad para recuperar los préstamos y otros pasivos. Además, Tagliani (2021) señala, que la economía del sector público abarca todo lo referente a la actividad económica – financiera del gobierno, enfocándose en el proceso de la manera como se consiguen los recursos y como se aplican los gastos en el sector público, teniendo en cuenta las relaciones entre la sociedad y el Estado; es aplicable al tratamiento de las consecuencias de las decisiones gubernamentales en el ámbito del sistema económico – social.

### **Calidad del servicio**

Referida a la capacidad de una entidad para hacer frente a los requerimientos y necesidades de sus usuarios de manera directa y rápida. Son extensiones de la calidad factores como: la accesibilidad, la oportunidad, la comodidad, la continuidad y precisión al momento de brindar los servicios y la cortesía al momento de atender a los usuarios. A ello Abu-Nahel et al. (2020) señalan que la calidad del servicio, consiste en comparar los resultados obtenidos respecto a las expectativas que tenían los usuarios sobre el servicio recibido e incrementa de manera directa con la satisfacción del usuario del servicio y también del ambiente; por tal motivo es considerado también como un indicador que mide la satisfacción de los usuarios en relación a lo que esperaban del servicio antes de recibirlo y la retroalimentación resultante.

### **Investigaciones relacionadas con la temática del estudio**

Los criterios de selección fueron los siguientes: “modernización de la gestión pública y el desempeño”, “modernización del Estado y el desempeño”, “nueva gestión pública y el desempeño”, “gobierno electrónico y el desempeño”, “gobierno abierto y el desempeño”, “articulación institucional y el desempeño”, “modernización de la gestión pública y la eficiencia”, “modernización de la gestión pública y la eficacia”, “modernización de la gestión pública y la calidad de servicio”, y “modernización de la gestión pública y la economía”, con una periodicidad de la publicación respectiva que corresponda al periodo del 2020 en adelante.

(Petroni, 2022) en la investigación que desarrollo sobre “la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los colaboradores en un gobierno local de la región Lambayeque”, tuvo como meta determinar la relación que existe entre las categorías modernización referente a la gestión pública y el desempeño laboral; en lo metodológico fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, corte transversal, diseño no experimental, y nivel correlacional; la población la integraron los 70 colaboradores, y el instrumento para recoger los datos fue el cuestionario. Los resultados obtenidos fueron: que el 43 % de los colaboradores dijeron que es de nivel medio la modernización respecto a la gestión pública, pero en lo referente al desempeño laboral el 46 % señalo que es de bajo nivel; de lo cual se dedujo que la entidad requiere que se fortalezcan los planes operativos y estratégicos, con el objetivo de concretar el mejoramiento continuo en aspectos motivacionales, cognitivos y afectivos, para concretar los objetivos de la entidad; de ello se infiere que entre las categorías existe una relación significativa; la cual fue determinada en base al nivel de significancia de 0,000 y una puntuación del estadístico Rho de Spearman de 0,902.

(Santiago, 2022) en el estudio que llevo a cabo sobre “la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021”, cuya problemática se enfatizó en el desempeño no idóneo de los colaboradores, por el desconocimiento en lo referente a la nueva era de la modernización, motivo por el cual los procedimientos se volvían engorrosos y generaban cuellos de botella en los distintos trámites; la meta del estudio fue determinar la relación existente entre las categorías modernización referente a la gestión pública y el desempeño laboral; en lo metodológico fue de tipo básico, corte transversal, diseño no experimental, y nivel descriptivo correlacional; la muestra la conformaron 87 trabajadores, para recoger los datos uso como instrumento al cuestionario, validado mediante el juicio de expertos. Los resultados obtenidos corroboraron que entre las categorías existe una correlación moderada positiva ( $p < 0,01$ ), con ( $r = 0,0489$ ) para la modernización referente a la gestión pública y ( $r = 0,000$ ), en base a lo cual se aceptó la hipótesis del estudio. (Cueva, 2022) en su estudio sobre “la gestión de recursos humanos y desempeño laboral en los servidores públicos del gobierno regional, año 2022” cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre las categorías gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. En lo metodológico fue de tipo utilitario o pragmático, enfoque cuantitativo, corte transversal, nivel correlacional simple y diseño no experimental; la población la conformaron

544 servidores públicos entre contratados y nombrados, y 145 de estos pasaron a integrar la muestra; para recoger los datos se usó un cuestionario para la categoría gestión de recursos humanos y otro para el desempeño laboral, cuya confiabilidad se demostró mediante el empleo del estadístico Alfa de Cronbach que arrojó como resultados 0,837 y 0,851 respectivamente. Como resultados se obtuvo que el 57.2% de los servidores públicos señalaron que es regular el nivel de la gestión de recursos humanos; en tanto que 62.1% señalaron que es medio el nivel del desempeño laboral. Concluyendo en que entre las categorías existe una relación significativa; debido a que el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman hallado fue de 0,774; que indica que existe una correlación positiva y alta, con una significancia ( $p < 0,01$ ).

(Gálvez, 2022) en el trabajo de investigación sobre “el gobierno electrónico y el desempeño laboral del personal en el gobierno regional de Ancash, sede Huaraz – 2021”, cuya meta fue determinar la relación existente entre las categorías gobierno electrónico y desempeño laboral. El estudio se desarrolló desde la perspectiva correlacional cuantitativa, fue de tipo aplicado, corte transversal, diseño no experimental; la muestra la integraron 65 colaboradores, para recoger los datos se emplearon dos cuestionarios, uno para el gobierno electrónico integrado por 16 ítems y el otro para el desempeño compuesto por 30 ítems, los datos que se obtuvieron fueron sometidos al estadístico Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, que arrojó como resultado un valor correlacional ( $r=0,808$ ) y como significancia un valor de (0,000) el cual es menor al límite, concluyendo que entre las categorías existe una relación significativa directa.

(Sulca, 2022) en el estudio que desarrollo respecto a “la modernización de la gestión pública y las competencias laborales del personal en la municipalidad distrital de Chilca-Huarochoiri, 2021”, cuyo propósito fue determinar la relación existente entre las categorías modernización de la gestión pública y las competencias laborales; para corroborar las hipótesis se empleó el análisis correlacional y se basó en un enfoque cuantitativo. En lo metodológico fue de tipo aplicado, corte transversal, diseño no experimental, y nivel correlacional; la muestra la integraron 69 trabajadores de una población de 80; para recoger los datos se usó el cuestionario, validado mediante juicio de expertos y la confiabilidad hallada aplicando el estadístico Coeficiente Alfa de Cronbach que arrojó como resultados 0,830 para el cuestionario sobre la modernización referente a la gestión pública y 0,775 para el de las competencias laborales. Del análisis de los datos que se obtuvieron se evacuaron los siguientes resultados  $p < 0,05$  y  $Rho = 0,783$  que demuestran la correlación positiva alta que existe, concluyendo en que las categorías se relacionan de manera significativa.

(Yupanqui, 2022) en la investigación que efectuó respecto a “la modernización de la gestión pública y calidad del servicio en una municipalidad de la provincia de Ica, 2022”, cuya meta fue determinar la forma como se relacionan las categorías modernización referente a la gestión pública y la calidad del servicio; en el aspecto metodológico fue de tipo básico, corte transversal, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, y usó el método deductivo, para recoger los datos se usó como instrumento al cuestionario, compuesto de 20 preguntas por cada una de las categorías, que fue aplicado a los 56 trabajadores de la entidad, el muestreo fue el no probabilístico, para hallar la correlación entre las categorías se aplicó el estadístico Coeficiente de Correlación de Spearman que dio como resultado 76,5% con un grado de significancia de 0,000; lo cual señala que las categorías se relacionan de manera positiva muy alta, por lo cual se aceptó la hipótesis general, además se dedujo que a mayor sea la modernización referente a la gestión pública, mayor será la calidad de los servicios que ofrece la entidad.

(García, 2021) en el estudio que desarrollo sobre “la modernización del Estado y desempeño de los colaboradores en la unidad de informática y estadística del hospital general de Jaén”, cuyo propósito fue determinar la relación existente entre las categorías modernización del Estado y el desempeño laboral; en el aspecto metodológico se basó en el enfoque cuantitativo, de tipo básico, corte transversal, diseño no experimental, y nivel correlacional; la muestra la integraron 33 colaboradores, para recoger los datos se usó como instrumento al cuestionario validado a través del juicio de expertos; los datos obtenidos se analizaron por medio del programa estadístico del SPSS, para hallar los resultados; concluyendo en que las categorías se relacionan de manera significativa, debido a que el índice de Correlación de Pearson resultó ser de 0,202; que viene hacer un valor que se encuentra debajo del 1%, motivo por el cual se aceptó la hipótesis planteada y se negó la hipótesis nula.

(Orellana, 2021) en su trabajo de investigación referente a “la modernización de la gestión pública y desempeño laboral en un gobierno regional en el periodo de pandemia en el Perú, 2021”, cuya meta fue determinar la forma como se relacionan las categorías modernización referente a la gestión pública y el desempeño laboral; en el aspecto metodológico fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel correlacional, corte transversal, y diseño no experimental; la población la integraron 40 servidores públicos, a los cuales se les aplicó un censo, para lo cual se usaron dos cuestionarios elaborados bajo la escala Likert, validados mediante juicio de expertos y la confiabilidad comprobada usando el estadístico Coeficiente de Alfa de Cronbach, que dio como resultados 0,857 y 0,92 respectivamente; para luego aplicar el estadístico Coeficiente Rho de Spearman para analizar la correlación entre las subcategorías de la categoría modernización referente a la gestión pública y la categoría desempeño laboral, que con un 95% de confianza corroboro que se relacionan en cada uno de los casos, ya que los valores hallados

fueron inferiores a un Alfa de 0,05; y para las categorías se obtuvo una probabilidad de cero de que ocurra la hipótesis de no relación, por lo cual se señaló con un 95 % de confianza que entre las categorías existe una relación intensa y directa ( $r = 0,734$ ).

(León, 2021) en el estudio que desarrollo sobre “el gobierno electrónico y gestión de calidad en la modernización de los servicios para los estudiantes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco 2019”, cuya investigación se enmarco en los postulados de la Política Nacional de la Modernización referente a la gestión pública, poniendo énfasis en el tercer pilar integrado por la organización institucional, simplificación administrativa y gestión por procesos; y el quinto pilar conformado por los sistemas de información; la meta del estudio fue determinar la relación existente entre las categorías gobierno electrónico y gestión de la calidad; en el aspecto metodológico, la investigación fue de nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, corte transversal, y diseño no experimental; se hizo uso del estadístico Coeficiente de Correlación de Pearson para la corroboración de las hipótesis; la muestra la integraron 160 estudiantes; el estudio arrojó como resultado la existencia de una fuerte influencia positiva entre las categorías del estudio, por tal motivo se aceptó la hipótesis general y se denegó la hipótesis nula o alternativa.

(Lloclla, 2021) en la investigación que efectuó sobre “la modernización de la gestión pública y la relación con el sistema de recursos humanos en la municipalidad provincial de Huancavelica, 2019”, cuyo propósito fue identificar la relación existente entre las categorías modernización referente a la gestión pública y el sistema de recursos humanos; en el aspecto metodológico fue de tipo aplicado, nivel correlacional, para lo cual se utilizó el método científico como general y el inductivo como específico, la población la integraron los servidores públicos que laboraron en la entidad antes mencionada; se usó el muestreo aleatorio simple, la muestra estuvo integrada por 199 servidores a los cuales se les encuestó, pero de estas solo se validaron 167 encuestas; para recoger los datos se usó el cuestionario compuesto por 37 ítems, validado mediante la aplicación del estadístico Coeficiente de Alfa de Cronbach (0,92); como resultado principal se obtuvo que las categorías se relacionan de manera directa y significativa (0,92), que entre las subcategorías políticas públicas (0,192), gestión por procesos (0,245), servicio civil meritocrático (0,349) y sistema de seguimiento, información y evaluación (0,322) la relación fue significativa; pero respecto a la subcategoría presupuesto para resultados está no fue significativa (0,122). Por lo cual se concluyó señalando que entre las categorías existe una relación directa y significativa.

(Medina, 2021) en la investigación que desarrollo respecto a “el gobierno electrónico y desempeño laboral de los servidores públicos de la procuraduría pública del Ministerio de Salud – 2021”, cuyo propósito fue examinar la relación que existe entre las categorías gobierno electrónico y desempeño laboral, en tiempos en el cual la tecnología avanzó a pasos agigantados en la sociedad; en el aspecto metodológico fue de tipo básico, corte transversal, diseño no experimental, la muestra fue censal compuesta por los 45 servidores públicos que laboraron en la procuraduría de la entidad, para recoger los datos se aplicó una encuesta virtual con los respectivos cuestionarios, debido a que por la pandemia parte de los servidores públicos estuvieron laborando desde sus hogares de manera remota; el nivel de confiabilidad del cuestionario relacionado al gobierno electrónico fue de 0,915 y de 0,938 en el caso del desempeño laboral; el resultado que se obtuvo para las categorías del estudio fue de 0,930. El nivel de significancia hallado es inferior a 0,05; lo cual indica que las categorías se relacionan y que la correlación existente entre ellas es muy fuerte y positiva, por lo cual se concluye que las categorías se relacionan de forma significativa.

(Ancco, 2021) en su investigación sobre “el gobierno electrónico y gestión administrativa en la unidad de gestión educativa local de Abancay, 2020”, tuvo por finalidad determinar la relación existente entre las categorías gobierno electrónico y gestión administrativa; en el aspecto metodológico se aplicó un diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional, fue de tipo básico y enfoque cuantitativo; la población la conformaron los 60 colaboradores; para recoger los datos se recurrió al cuestionario como instrumento; se obtuvo como resultado un valor de significancia  $0,000 < 0,05$ ; que motivó el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa, concluyendo que las categorías se relacionan de forma significativa, señalando finalmente que el Ministerio de Educación debe fortalecer y motivar la relación entre las categorías, potenciando lo relacionado al gobierno electrónico con la finalidad de alcanzar soluciones adecuadas a la álgida problemática concerniente a la gestión administrativa. (Pajuelo, 2021) en su estudio sobre “la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los servidores públicos de la parte administrativa en una universidad estatal, Huaraz, 2021” tuvo como propósito general la determinación de la relación existente entre las categorías gestión por resultados y el desempeño laboral; en lo metodológico el estudio fue de tipo cuantitativo, corte transversal, diseño no experimental, y nivel correlacional; los datos fueron recogidos de la muestra integrada por 169 participantes, a los cuales se eligió mediante la técnica del muestreo aleatorio simple; para lo cual se usó como herramienta al cuestionario, validado por medio del juicio de expertos; los resultados evacuados confirmaron que entre las categorías existe una relación significativa.

(Saca, 2020) en el estudio que realizó sobre “la modernización de la gestión pública y competencia laboral en los servidores públicos de la municipalidad provincial del Santa, 2020”, cuyo propósito principal fue determinar la relación existente entre las categorías modernización referente a la gestión pública y la competencia laboral; en lo metodológico el estudio fue de tipo básico, corte transversal, y diseño no experimental; la población estuvo



compuesta por 425 servidores públicos, la muestra integrada por 202; para recoger los datos se usó como instrumento al cuestionario, validado por medio del juicio de expertos y la confiabilidad calculada haciendo el uso del estadístico Coeficiente de Alfa de Cronbach; del cual se obtuvo como resultado para la categoría modernización referente a la gestión pública 0,966 y para la competencia laboral 0,946; al aplicar el estadístico Coeficiente Rho de Spearman para la comprobación del objetivo principal se obtuvo un grado de confiabilidad de 0,975 con un nivel de significancia de 0,000; en base a lo cual se concluyó que existe una correlación muy alta positiva entre las categorías; además se dedujo que si se mejora la modernización referente a la gestión pública, mejorarán las competencias laborales en los servidores públicos; también se recomienda la creación de una oficina que se encargue de los temas relacionados a la modernización referente a la gestión pública de manera específica dentro de la municipalidad, con la finalidad de agilizar y mejorar los distintos procesos, para coadyuvar a dar servicios de mejor calidad a los pobladores.

(Santiago, 2020) en su investigación sobre “la modernización de la gestión pública y competencia laboral de los servidores públicos de la dirección regional de agricultura de Pasco 2020” tuvo por propósito determinar la relación existente entre las categorías modernización referente a la gestión pública y la competencia laboral; en lo metodológico fue de enfoque cuantitativo, corte transversal, tipo básico, nivel descriptivo - correlacional, y diseño no experimental; la muestra la conformaron 165 servidores públicos; finalmente se determinó que las categorías se encontraban relacionadas y que además entre estas existía una asociación muy fuerte y directa con  $0,914$  con  $\text{sig.} = 0,000 < 0,01$ . Por lo cual se concluyó señalando que la relación entre las categorías es significativa.

## 4. Resultados y discusión

(Petroni, 2022, 31), concluye señalando que las subcategorías planes estratégicos y operativos, simplificación de los trámites administrativos, gestión por procesos, seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión, presupuesto por resultados, y servicio civil meritocrático de la modernización referente a la gestión pública se relacionan de manera positiva, fuerte y significativa con el desempeño laboral; lo cual es reafirmado por (Orellana, 2021, 25-30), (García, 2021, 34-36), y (Santiago, 2022, 29-36), quien agrega señalando que la subcategoría gobierno abierto de la modernización referente a la gestión pública y la subcategoría eficiencia del desempeño laboral se relacionan de forma positiva y significativa con el desempeño laboral. De la misma manera, (Santiago, 2020, 44-46), concluyo diciendo que entre la modernización del Estado y las dimensiones del desempeño laboral como son la satisfacción ciudadana de la competencia laboral y la optimización del servicio, existe una relación significativa, lo cual corrobora (Saca, 2020, 39-47), que concluyó señalando que tanto la modernización de la gestión pública como sus dimensiones orientación al ciudadano, gobierno abierto, eficiencia e inclusión poseen una relación de forma positiva y alta con la competencia laboral; al igual que (Sullca, 2022, 34-39), que además señalo que las dimensiones eficacia, liderazgo, planificación y asertividad de las competencias laborales están relacionadas de manera positiva con la modernización del Estado.

Por su parte (Lloclla, 2021, 107-112), concluyo señalando que las dimensiones gestión por procesos, servicio civil meritocrático, simplificación administrativa, y la información, seguimiento y evaluación de la modernización de la gestión pública se relacionan de forma significativa y directa con el sistema vinculado a los recursos humanos; mientras que la dimensión de presupuesto para resultados no se relaciona significativamente con el sistema de recursos humanos; en esa misma línea (Cueva, 2022, 28-35), concluyo señalando que las dimensiones eficiencia, productividad, crecimiento y calidad del desempeño laboral se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos y sus dimensiones competencias laborales, capacitación, gestión del rendimiento, planificación.

Por otro lado (León, 2021, 82-87), concluyo diciendo que el gobierno electrónico se relaciona con la gestión de calidad en la modernización de los servicios y sus dimensiones confiabilidad, accesibilidad, capacidad de respuesta y seguridad de la gestión de calidad. Del mismo modo (Gálvez, 2022, 32-35) concluyo señalando que las dimensiones enfoque ciudadano-usuario, tecnologías de la comunicación e información y enfoque interinstitucional e interno se relacionan de manera directa y significativa con el desempeño laboral; en esa misma línea (Medina, 2021, 9-15), señalo que las dimensiones externa, interna y promoción del gobierno electrónico se relacionan de forma positiva y fuerte con el desempeño laboral.

Por su parte, (Ancco, 2021, 42-45), concluyo diciendo que el gobierno electrónico se relaciona significativamente con la gestión administrativa, además de que las dimensiones externa y promoción del gobierno electrónico no están relacionadas de manera significativa con lo referente a la gestión administrativa, mientras que la dimensión interna tiene una relación positiva y la dimensión relacional se relaciona de forma significativamente con respecto a la gestión administrativa. Por otro lado (Pajuelo, 2021, 29-34) concluyo señalando que la gestión por resultados se relaciona de manera alta con el desempeño laboral, además de que la dimensión planificación estratégica de la gestión por resultados se relaciona de forma moderada respecto al desempeño laboral, de que la dimensión responsabilidad de la gestión por resultados se relaciona de manera muy baja respecto al desempeño laboral, de que las dimensiones monitoreo-evaluación y desarrollo personal se relacionan de manera baja respecto al desempeño laboral.

Por otro lado (Yupanqui, 2022, 25-31), concluye señalando que las dimensiones gobierno electrónico, gobernabilidad y simplificación de trámites administrativos de la modernización de la gestión pública se relacionan de manera positiva y alta con respecto a la calidad de servicio.

## 5. Conclusiones

La modernización de la gestión pública se relaciona de forma positiva y significativa con respecto al desempeño laboral de los colaboradores que trabajan en las distintas entidades públicas peruanas, y que el grado de avance con relación a la implementación de la modernización en lo referente a la gestión pública en una entidad pública influye en el nivel y forma en que se relacionan las categorías modernización de la gestión pública y desempeño laboral, de lo cual podemos inferir que a mayor sea el avance en la implementación, adopción y conocimiento respecto a la modernización respecto a gestión pública por parte de los servidores públicos, el desempeño laboral de los mismos mejora ostensiblemente, lo cual se espera que sea reflejado en el mejoramiento de los servicios que se le den a los ciudadanos, y a través de ello se busque lograr el cambio de percepción de los ciudadanos respecto al desempeño de los colaboradores de negativo e ineficiente a positivo y eficiente, en base a la mejora que se de en el trato que reciban y a que se satisfaga sus necesidades de una mejor manera, para con ello contribuir en la elevación del nivel logrado de la calidad de vida por los pobladores.

## 6. Referencias bibliográficas

Abu-Nahel, Z. O., Alagha, W. H., Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S. y El Talla, S. A. (2020). Quality of service in non-governmental hospitals in gaza strip between reality and expectations. *International journal of academic information systems research (IJAIRS)*, 4(7), 18-36.

Ancco Prada, V.F. (2021). Gobierno electrónico y gestión administrativa de la unidad de gestión educativa local de Abancay, 2020.

Aragón Zepeda, K.I. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista naturaleza, sociedad y ambiente*, 6(1), 57-67.

Barreto Lugo, L. (2019). El diálogo y el trabajo en red: aproximaciones a la experiencia de un escenario de coordinación interinstitucional. *Trabajo social*, 21(1), 81-115.

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J.D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54 - 60.

Blas, F.G., Uribe-Hernández, Y.C., Cacho, A., & Valqui, J.M. (2022). Modernización del Estado en la gestión pública: Revisión sistemática. *Revista de ciencias sociales (Ve)*, XXVIII (Especial 5), 290-301.

Cavalcante, P.L. (2019). Trends in public administration after hegemony of the new public management. *Revista Do Serviço Público* 70(2), 195-218.

Cejudo, G.M. (2011). Nueva gestión pública. 1a ed. Grupo editorial siglo XXI.

Chong, D. y Ali, H. (2021). IOT relationship with supply chain, work effectiveness, and individual behavior. *Dinasti international journal of digital business management*, 3(1), 170-179.

Cristóbal, J. & Armijo, M. (2005). Indicadores de desempeño en el sector público. Chile: Impreso en Naciones Unidas.

Cueva Huerto, S.E. (2022). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en trabajadores del Gobierno Regional, año 2022.

Galván Zavala, K., Jiménez Rico, A., & Laguna Córdoba, P.C. (2022). Elementos esenciales que garantizan el gobierno abierto: diagnóstico mexicano. *Vinculatégica EFAN*, 7(2), 251-259.

Gálvez Cubas, J.C. (2022). Gobierno electrónico y el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno regional de Ancash, sede Huaraz-2021.

García Hernández, H.J. (2021). Modernización del estado y desempeño laboral en la unidad de estadística e informática del hospital general de Jaén.

- González-García, L., & García-García, J. (2022). Significado del concepto gobierno abierto en las administraciones españolas. *Revista española de la transparencia*, (15), 157- 180.
- Medina Palomino, J.A. (2021). Gobierno electrónico y desempeño laboral en los colaboradores de la procuraduría pública del Ministerio de Salud-2021.
- Moreira-Mera, M.M. y Hidalgo-Ávila, A.A. (2020). Gobierno electrónico en el Ecuador. *Polo del conocimiento: Revista científico-profesional*. 5(8), 944-961.
- León Trujillo, M.D. (2021). El gobierno electrónico y la gestión de calidad en la modernización de servicios para los estudiantes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco 2019.
- Lloclla Maldonado, D.H. (2021). La modernización de la gestión pública y su relación con el sistema de recursos humanos en la municipalidad provincial de Huancavelica, 2019.
- Lozano Cabanillas, A.G. (2019). Gobierno electrónico y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Santa-Ancash-2018.
- Orellana Tovar, E.D. (2021). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en un Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021.
- Oyarzún, C. y Cornejo, R. (2020). Trabajo docente y nueva gestión pública en Chile: Una revisión de la evidencia. *Educação & sociedade*.
- Pajuelo Macedo, F.M. (2021). Gestión por resultados y el desempeño laboral del personal administrativo en una universidad estatal, Huaraz, 2021.
- Pasco, J. C. (2015). La modernización del Estado en el Perú. *Revista estudios de políticas públicas*, 1(2), 246-252.
- Peiró, J., Montesa, D., & Soriano, A. (2021). Revisión sistemática de la investigación sobre las relaciones entre el bienestar y desempeño laborales en Iberoamérica. *Anuario internacional de revisiones en psicología*, (1), 95-121.
- Petroni Arana, O.E. (2022). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los colaboradores de un gobierno local de la región Lambayeque.
- Ripalda Yáñez, J.F. (2020). Análisis del gobierno electrónico de Ecuador utilizado como herramienta para transparentar la gestión pública y participación ciudadana. *Revista dilemas contemporáneos: Educación, política y valores*. Año VII, Edición Especial, (25).
- Saca Alvarado, K.M. (2020). La modernización de la gestión pública y la competencia laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial del Santa, 2020.
- Santiago Chávez, R.V. (2020). Modernización de la gestión pública y competencia laboral según trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Pasco 2020.
- Santiago Ruiz, A.S. (2022). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021.
- Sapand, G. N., Sanjar, S., Habib, H. and Anwari, G. (2023). Investigating the affecting factors of labor efficiency improvement. *International journal of humanities education and social sciences (IJHESS)*, 2 (4), 1406-1422.
- Sullca Bartolomé, Y.T. (2022). Modernización de la gestión pública y las competencias laborales en la municipalidad distrital de Chicla-Huarochiri, 2021.
- Tagliani, P. (2021). *Lecciones de economía del sector público* (1.a ed.). Pilquen ediciones.
- Yupanqui Escate, K.K. (2022). Modernización de la gestión pública y la calidad de servicios en una municipalidad de la provincia de Ica-2022.