



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

Anita Aliaga Cuba<sup>1\*</sup>

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

\*Autor para correspondencia: Anita Aliaga Cuba, aaliagac@ucvvirtual.edu.pe

(Recibido: 20-12-2023. Publicado: 05-01-2024.)

DOI: 10.59427/rcli/2024/v24cs.126-135

### Resumen

*El objetivo fue establecer la medida en que la Modernización de la gestión pública influye de la Productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023. Por lo cual se realizó un estudio de diseño no experimental, de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional-causal. La muestra fue de 126 colaboradores, a quienes se les aplicó dos instrumentos. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario, con escala ordinal, para su validez se empleó la verificación del instrumento con el Alfa de Cronbach, obteniendo para la primera variable un resultado de 0.92 y la segunda variable 0.94. Como resultado se evidencia que en su mayoría de colaboradores de la entidad pública perciben que la Modernización de la gestión pública tiene un nivel muy alto con un 52 %, así como también el 47,2 % califica a la Productividad laboral con un nivel alto. Concluyendo que la Modernización de la gestión pública influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.*

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

### Abstract

*The objective was to establish the extent to which the Modernization of public management influences labor Productivity in the Local Educational Management Unit of the province of Huamanga, Ayacucho region, in the year 2023. For this reason, a design study was carried out. experimental, basic type, with a quantitative approach, correlational-causal level. The sample was 126 collaborators, to whom two instruments were applied. The data collection technique was the survey, and instrument was the questionnaire, with an ordinal scale. For its validity, verification of the instrument with Cronbach's Alpha was used, obtaining a result of 0.92 for first variable and 0.94 for the second variable. As a result, it is evident that the majority of employees of the public entity perceive that the Modernization of public management has a very high level with 52 %, as well as 47.2 % rate Labor Productivity with a high level. Concluding that the Modernization of public management influences the Labor Productivity of the Local Educational Management Unit of the province of Huamanga, Ayacucho region, in the year 2023.*

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

## 1. Introducción

En el contexto de la modernización global y la masificación de la información, se subraya la necesidad de que las instituciones públicas adapten sus estrategias para impulsar el desarrollo social y económico. Esta transformación involucra la adopción de políticas innovadoras y la mejora de la competitividad profesional de los trabajadores en diferentes ámbitos. Se enfatiza que la gestión pública debe evolucionar hacia un modelo que fomente la eficiencia, la transparencia y la productividad, con el fin de mejorar la calidad del servicio ofrecido a los ciudadanos. Esta idea refleja un cambio en la manera de entender la administración pública, donde la creatividad y la capacidad organizacional se convierten en piezas clave para enfrentar los retos actuales. La Ley de Reforma y Modernización del Estado en Perú: Este texto destaca específicamente los esfuerzos del Perú para modernizar su gestión pública a través de la Ley de Reforma y Modernización del Estado. Se menciona la importancia de evaluar y acreditar las habilidades profesionales y técnicas de los trabajadores con estabilidad laboral. La finalidad es prepararlos para asumir funciones específicas y generales en diversas áreas, con el respaldo de la Organización del Servicio Civil (SERVIR). Este enfoque se centra en mejorar la competencia y la eficacia del personal, resaltando valores como la tolerancia, el trato humano y la competencia tecnológica, con el objetivo de ofrecer un servicio más efectivo y beneficioso para los usuarios.

El propósito central de la investigación es examinar la influencia de la modernización de la gestión pública en la productividad laboral en Perú, especialmente en el contexto de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho. Se enfoca en la Política Nacional de Modernización de Gestión Pública al 2030, subrayando la necesidad de implementar reformas transversales para mejorar la productividad y la calidad de atención al usuario. Este análisis resalta problemas actuales como la designación inadecuada de funcionarios sin una evaluación rigurosa de sus capacidades, conocimiento tecnológico y habilidad para trabajar bajo presión. El objetivo es identificar cómo la modernización puede contribuir al desarrollo de una sociedad más eficiente, tecnológicamente avanzada y satisfactoria en términos de servicios públicos, particularmente en el sector educativo, abordando las deficiencias en la designación de personal y mejorando la atención al ciudadano. La presente investigación se centra en analizar la influencia de la modernización de la gestión pública en la productividad laboral de servidores públicos en Perú, basándose en una sólida fundamentación teórica que integra estudios previos tanto de contextos internacionales como nacionales. Se destaca la importancia de este estudio debido a su capacidad para abordar y mejorar la percepción de calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad por instituciones públicas. A través de una revisión exhaustiva de trabajos anteriores y la consideración de antecedentes locales, se busca comprender el impacto del cambio inducido por conceptos teóricos aplicados en la gestión pública y la productividad laboral. Desde un enfoque práctico, la investigación justifica su relevancia al proporcionar nuevos datos y perspectivas que pueden influir en decisiones institucionales, contribuyendo así al fortalecimiento y resolución de problemas en la gestión pública. Además, desde una perspectiva social, los resultados obtenidos apuntan a mejorar la calidad laboral en el sector público, ofreciendo información actualizada y veraz a los interesados. Metodológicamente, el estudio se respalda en el uso de técnicas de investigación avanzadas, incluyendo la aplicación de cuestionarios validados por expertos y pruebas de confiabilidad, para determinar la relación entre modernización de la gestión pública y productividad laboral.

El objetivo principal de esta investigación es evaluar el impacto de la Modernización de la gestión pública en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, en la región Ayacucho durante el año 2023. El problema general planteado busca comprender en qué medida la modernización de los procesos y políticas públicas contribuye al desempeño y eficiencia laboral en esta unidad educativa. Este análisis se basa en la premisa de que la modernización gubernamental es un factor crucial para mejorar la productividad en las instituciones públicas, específicamente en el ámbito educativo. Para abordar este problema de manera exhaustiva, la investigación establece objetivos específicos que se centran en distintas dimensiones de la modernización. Estos incluyen la evaluación de cómo el Estado abierto, el seguimiento de la digitalización y la mejora de la articulación interinstitucional afectan la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local. Cada uno de estos aspectos se investigará para determinar su influencia específica y contribución a la productividad laboral, proporcionando así un entendimiento detallado de los diferentes componentes de la modernización de la gestión pública y su relevancia en el contexto educativo de Huamanga.

## 2. Bases teóricas de la investigación

El estudio incorpora investigaciones recientes para analizar la influencia de la modernización en la gestión pública y la productividad laboral. Cornejo (2023) destaca que, a pesar de la implementación del sistema administrativo de modernización, muchos gobiernos locales no aplican adecuadamente los principios de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, principalmente por la falta de personal capacitado. Por otro lado, Jalón (2021) se enfoca en la productividad laboral española, concluyendo que su menor crecimiento se debe a la especialización en un sector servicios con pobre evolución. En contraste, Tapasco (2021) desarrolla un modelo que demuestra un efecto positivo del teletrabajo en la productividad laboral en el sector de servicios intensivos en

conocimiento, basado en un método mixto que incluye entrevistas y encuestas a 259 personas.

Freire (2019) examina cómo la modernización de la gestión pública mejora las condiciones para la rendición de cuentas, a través de la implementación de iniciativas como la Guía del Modelo Ecuatoriano de Excelencia. Sin embargo, señala que esta mejora es solo formal y no uniforme en todos los sectores gubernamentales. Finalmente, Podestá (2019) investiga el fortalecimiento de capacidades en la Jefatura de Gabinete para la modernización de la gestión, concluyendo que las mejoras en recursos no se traducen en un fortalecimiento real debido a la falta de liderazgo y compromiso político. Estos estudios proporcionan un marco teórico diverso y profundo para comprender las complejidades y desafíos de la modernización de la gestión pública y su impacto en la productividad laboral.

Esta serie de investigaciones nacionales aborda el impacto de la modernización de la gestión pública y su relación con la productividad laboral y la calidad del servicio. En el estudio de Torre (2023), realizado en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, se descubre una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, resaltando la importancia de una adecuada administración del personal en el desempeño institucional. Por su parte, De la Cruz (2022) establece una relación directa y fuerte entre la modernización de la gestión pública y la calidad del servicio en una universidad, sugiriendo que mejoras en la modernización conducen a un incremento en la calidad del servicio.

Adicionalmente, Alvizuri (2022) identifica una relación moderada entre la modernización de la gestión pública y la calidad del servicio en una municipalidad de Lima, destacando deficiencias en varias dimensiones de la modernización. Curacachi (2021) analiza las Municipalidades distritales de la Provincia de Coronel Portillo, concluyendo que el control interno influye significativamente en la modernización de la gestión pública, lo que mejora la eficiencia administrativa y la productividad. Finalmente, Soto (2021) investiga la unidad de fiscalización administrativa de la Municipalidad de San Isidro, revelando que existe una relación directa y moderada entre la modernización de la gestión pública y las competencias gerenciales, evidenciando áreas de mejora en la dirección del personal y el proceso de modernización. Estos estudios reflejan la diversidad y complejidad de los desafíos que enfrenta la modernización en el sector público y su impacto en la calidad del servicio y la productividad laboral.

El concepto de "Modernización de la gestión pública" se define y entiende desde múltiples perspectivas. Según Andía (2009), modernizar implica realizar mejoras en las operaciones administrativas del Estado, reorganizando los servicios públicos, simplificando procesos o incrementando su eficiencia. La Real Academia Española (2014) describe la gestión pública como un conjunto de procesos y elementos enfocados en el desempeño organizacional para servir a la comunidad. Guerrero (2001) ve la modernización del Estado como un proceso continuo orientado a lograr una gestión pública más eficiente y efectiva, enfocado en obtener resultados que beneficien a la sociedad. Sancho (2016) interpreta la modernización administrativa como el esfuerzo por actualizar el modelo de administración de las organizaciones, minimizando procedimientos y mejorando la eficiencia y eficacia.

Por otro lado, la Presidencia del Consejo de Ministros (2013) define la modernización de la gestión pública como un proceso constante de toma de decisiones y ejecución de actividades por funcionarios públicos, enfocado en cumplir con las funciones y objetivos establecidos por las políticas gubernamentales y normativas actualizadas. Crosby (2011) considera que la modernización implica una orientación hacia los resultados, con funcionarios comprometidos a entender y satisfacer las necesidades ciudadanas, optimizando los recursos para producir bienes y servicios que cumplan con las expectativas de los ciudadanos a un costo mínimo. Berrocal (2018) describe la modernización como un estilo de administración dirigido a obtener resultados a través de un buen servicio a los ciudadanos, enfatizando un gobierno moderno orientado hacia la inclusión, eficiencia, apertura y descentralización. Valeriano (2012) señala que la modernización es fundamental para el desarrollo sostenible de un país, requiriendo decisión política y una acción coordinada y legalmente estructurada entre los diferentes niveles de gobierno. Finalmente, Subirats et al. (2008) conciben la modernización como un proceso de cambio permanente que busca mejorar las actividades de las entidades públicas para generar valor público.

Según Crosby (2011), la Modernización de la gestión pública comprende varias teorías que fueron agrupadas de por los aspectos en que son similares, estas teorías se presentan en tres grupos: Teorías con énfasis en la economía, Teorías con énfasis en la ideología y Teorías con énfasis en la tecnología.

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

Las teorías con énfasis en la ideología, influyen en los temas que están focalizados evidentemente en los ciudadanos, que también son usuarios de los diversos servicios ofrecidos por la administración pública, estos ciudadanos poseen la capacidad de elegir por iniciativa propia la clase de organización que provee del servicio, que va a ser la que les ofrezca un mejor beneficio a sus diversos requerimientos; la administración pública debe tener la capacidad de distinguir las demandas que tienen los ciudadanos de las actividades que son más políticas, y de esa forma tener la capacidad de delegar funciones para una actividad que tenga independencia de la otra; también, deben tener la capacidad de comparar cómo funciona la administración privada y la pública, además de los objetivos que se han trazado en ambos sectores; explican que tomando en cuenta todo esto se podrá brindar excelencia en la calidad del servicio, teniendo incluso la capacidad de competir con el sector privado (Crosby, 2011).

Las teorías con énfasis en la tecnología, influyen en la necesidad de poseer la capacidad de lograr administrar los equipos tecnológicos que tengan la capacidad de lograr hacer mejoras en la gestión pública, agilizando los procesos que suelen generar demoras o colas en la atención del servicio o entrega de los productos; también se cumple con respecto a los procesos que respondan al pedido implícito o al requerimiento explícito de ofrecer una correcta calidad de los servicios o bienes que se entregan a todos aquellos ciudadanos que son usuarios en una determinada comunidad (Crosby, 2011). Para el presente estudio se tomaron las dimensiones más importantes con respecto a la Modernización de la gestión pública, de acuerdo con Dill'erva (2021), estas dimensiones son tres y son las siguientes: Estado abierto, Seguimiento de la digitalización y Mejora de la articulación interinstitucional.

La primera dimensión Estado abierto, es la que tiene apertura al voto de los ciudadanos, asequible para los ciudadanos que lo escogieron, tiene la capacidad de dar respuesta a lo que demandan y requieren, haciendo una rendición de cuentas de las consecuencias de sus actos; es aquel que tiende canales de comunicación entre la sociedad y el Estado, para que los ciudadanos puedan conseguir con facilidad información con relevancia y que se pueda comprender, que se pueda coordinar con las entidades públicas y sea posible que se le investigue por su gestión como servidores públicos, siendo parte de los procesos donde se deciden los temas que le competen a los ciudadanos (Dill'erva, 2021).

La segunda dimensión Seguimiento de la digitalización, es aquella que utiliza de forma estratégica las tecnologías de tipo digital y la información de la gestión pública para generar valor público; es un mecanismo integrado por agentes del sector público, pobladores y otros involucrados, que implementan los adelantos y actividades de anteproyecto, generación de servicios de tipo digital y sus temas, garantizando los derechos del ciudadano e individuos que son parte del marco de los procesos digitales; a su vez estimula al estado abierto; teniendo en cuenta que en el mundo se ha podido avanzar bastante en este aspecto, como consecuencia de la reciente pandemia por covid-19 (Dill'erva, 2021).

La tercera dimensión Mejora de la articulación interinstitucional, en la gestión pública es muy extensa y complicada, se organiza en toda la nación con presencia de las entidades del Estado; la labor de la gestión pública debe de ser de forma cooperativa para conseguir las metas trazadas y ofrecer el remedio a los conflictos que puedan ocurrirle a los pobladores. A lo largo del territorio de la nación, se espera que esté presente una institución del Estado, estas deberían de sostener sistemas de coordinación con los otros organismos del Estado. Existen dos núcleos de vínculo interinstitucional: entre instituciones nacionales, regionales y locales, y similares de gobierno, como gobiernos regionales (Dill'erva, 2021).

La "Productividad laboral" se define de múltiples maneras, cada una destacando aspectos clave del rendimiento en el ámbito laboral. Según Chase y Aquilano (1995), se trata de la relación entre los resultados obtenidos y el tiempo invertido, enfatizando la eficiencia en el uso del tiempo. Drucker (1999) la asocia con la capacidad de mejorar el rendimiento de conocimientos ya adquiridos, mientras que Neufeld y Fang (2005) la vinculan al valor de mercado generado en función del esfuerzo. Ramírez y Nembhard (2004) y Tangen (2005) la abordan desde una perspectiva de medición, relacionando la producción con el esfuerzo y la alineación con los objetivos organizacionales, respectivamente. Gutiérrez (2005) la ve como un conjunto de actitudes orientadas a la efectividad y eficiencia en la gestión.

Prokopenko (1989) categoriza las teorías de la productividad laboral en tres grupos: las que se enfocan en el personal, abarcando la contribución colectiva y la motivación de los trabajadores; las que se centran en la organización, analizando la producción, la eficacia del trabajo y la intensidad del esfuerzo; y las que examinan la productividad a nivel nacional, considerando el crecimiento económico y las características estructurales del estado. Estas perspectivas son complementadas por Robbins y Judge (2013), quienes identifican dos dimensiones clave: la eficacia, relacionada con la calidad y cantidad del bien o servicio producido, y la eficiencia, que implica el uso óptimo de recursos para la producción.

### 3. Metodología

Esta investigación es de tipo básica y se enfoca en el ámbito teórico, sin aplicar los conocimientos científicos en un contexto práctico, según Hernández, Fernández y Baptista (2014). Se empleó un diseño no experimental-transversal de tipo correlacional-causal, con un enfoque explicativo y predictivo. La naturaleza no experimental se debe a la observación del fenómeno en su estado natural, mientras que el aspecto transversal y causal-correlacional implica un análisis en un tiempo determinado para entender la relación de causa y efecto entre las variables: Gestión Directiva (X) como variable independiente y Calidad del Servicio Educativo (Y) como variable dependiente.

La población de estudio incluyó 184 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga, Ayacucho, durante el segundo semestre de 2023, dividiéndose en áreas de gestión administrativa, pedagógica e institucional. Se seleccionó una muestra de 125 colaboradores utilizando un muestreo aleatorio simple sin reemplazo, lo que permite representar adecuadamente a la población objetivo. La recopilación de datos se realizó mediante encuestas, utilizando cuestionarios de tipo Likert para evaluar la Modernización de la gestión pública y la Productividad laboral, validados por expertos y aplicados a los colaboradores de la institución.

El análisis de datos se llevó a cabo utilizando IBM SPSS versión 28, aplicando el Alfa de Cronbach para la confiabilidad del instrumento y realizando análisis descriptivos e inferenciales, como la regresión logística ordinal, para examinar la relación entre las variables. En cuanto a los aspectos éticos, se garantizó la confidencialidad de los participantes, se respetaron los derechos de autor y se obtuvo el consentimiento informado de los participantes y autoridades de la institución. La integridad del estudio se mantuvo mediante el uso de Turnitin para evitar el plagio, asegurando que los resultados, conclusiones y recomendaciones sean útiles para la toma de decisiones en la institución estudiada.

### 4. Resultados

Los resultados derivados de la revisión y análisis de la información obtenida, a través de los medios que fueron utilizados en el presente estudio, se explican por medio del análisis descriptivo y el análisis inferencial.

#### 4.1. Análisis descriptivo

Se realizó el presente análisis de la distribución de frecuencias tomando en cuenta la variable independiente y la variable dependiente en estudio.

##### 4.1.1. Variable Modernización de la gestión pública

Los resultados encontrados en la tabla 1 corresponde al análisis descriptivo realizado a la primera variable en estudio, que es la Modernización de la gestión pública en una UGEL de Huamanga de la región Ayacucho, donde se evidencian que el 52 % percibe que la entidad tiene una modernización de la gestión pública en un nivel muy alto, así mismo el 32 % indica que la entidad tiene una modernización de su gestión en un nivel alto y por lo contrario el 16 % califica a la modernización de esta gestión en un nivel regular. Por lo tanto, se aprecia que existe la percepción de que la Modernización de la gestión en esta entidad pública es eficiente y eficaz.

**Tabla 1:** Distribución de frecuencias de la variable Modernización de la gestión pública.

Variable		N	Porcentaje
Modernización de la gestión pública	Regular	20	16,0 %
	Alto	40	32,0 %
	Muy alto	65	52,0 %
Total		125	100,0 %

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

Las dimensiones de la variable Modernización de la gestión pública, en la tabla 2 se ha encontrado que en la dimensión Estado abierto el 29,6 % admite que el nivel es muy alto, el 49,6 % percibe que el nivel es alto y el 20,8 % indicó que el nivel es regular en la entidad pública investigada.

En la dimensión Seguimiento de la digitalización el 32 % manifestó que el nivel es muy alto, el 45,6 % expresó que el nivel es alto, el 20,8 % entiende que el nivel es regular y todo lo contrario ocurre con el 1,6 % quienes expresaron que el nivel es bajo en esta entidad. Por último, en la dimensión Mejora de la articulación interinstitucional el 36,8 % consideró que el nivel es muy alto, el 39,2 % menciona que el nivel es alto, el 20,8 % define que el nivel es regular, y finalmente el 3,2 % sentencian que el nivel es bajo en la entidad pública en estudio.

**Tabla 2:** Distribución de frecuencias de las dimensiones de la Modernización de la gestión pública.

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

#### 4.1.3. Variable Productividad laboral

Para el análisis descriptivo, en la tabla 3 que corresponde a la segunda variable, que es Productividad laboral, el 38,4 % lo considera como un nivel muy alto, el 47,2 % indica que esta variable tiene un nivel alto y mientras que solo el 14,4 % lo percibe como un nivel regular. Por lo tanto, se alcanza a apreciar que existe una percepción de que es muy productivo el trabajo que realizan los profesionales en esta entidad pública.

**Tabla 3:** Distribución de frecuencias de la variable Productividad laboral.

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

## 4.2. Análisis inferencial

Con respecto al análisis de la estadística inferencial, se llevaron a cabo las pruebas de bondad de ajuste y de variabilidad para determinar el nivel de influencia de la Modernización de la gestión pública en la Productividad laboral.

### 4.2.1. Bondad de ajuste

La evaluación de la bondad del ajuste se aplicó para analizar si la influencia de la Modernización de la gestión pública en la Productividad laboral en la UGEL de Huamanga, de Ayacucho, en el 2023 sigue un patrón específico de distribución o si se puede observar que existe una conexión importante entre ambas variables. Según el análisis estadístico realizado mediante esta técnica, con respecto a la prueba de bondad de ajuste a la variable Modernización de la gestión pública, se evidencia que el grado de significancia es inferior al 0,05 de Chi Cuadrado en todos los casos (tabla 4), dando a entender que el procesamiento de la información se ha realizado mediante un análisis no paramétrico, para conocer la influencia que se realizará más adelante para en el análisis de la hipótesis trazada en esta investigación.

**Tabla 4:** Prueba de bondad de ajuste de las variables.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
<b>Pearson</b>	7,105	2	0,029
<b>Desvianza</b>	6,363	2	0,042

### 4.2.2. Prueba de variabilidad

Se procedió a determinar si las disparidades observadas entre las medias de los grupos tienen una relevancia estadística o si simplemente son el resultado de la variabilidad aleatoria inherente a los datos. En relación a la tabla 5, es evidente apreciar el Pseudo R cuadrado, el cual indica el porcentaje de dependencia de la Productividad laboral en el coeficiente de Nagelkerke, donde la variabilidad alcanza un 40,2 %.

**Tabla 5:** Prueba de variabilidad de la Modernización de la gestión pública y Productividad laboral.

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

#### 4.2.3. Prueba de hipótesis

El objetivo general de la presente investigación fue: Establecer la medida en que la Modernización de la gestión pública influye en la Productividad laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023.

En la tabla 6, se busca explicar que, la Modernización de la gestión pública influye en la Productividad laboral de la UGEL de Huamanga, región Ayacucho, durante el 2023, se contrastó la hipótesis, encontrando que el grado de significancia es menor a 0,05, razón por la cual, se logró evidenciar que existe influencia de la Modernización de la gestión pública en la Productividad laboral.

**Tabla 6:** Estimación de parámetros para la prueba de incidencia de la Modernización de la gestión pública en la Productividad laboral de la UGEL de Huamanga-Ayacucho, 2023.

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

En la tabla 7, se busca explicar que, la dimensión Estado abierto influye en la Productividad laboral de la UGEL de Huamanga, región Ayacucho, durante el 2023, se contrastó la hipótesis, encontrando que el grado de significancia es menor a 0,05, razón por la cual, se logró evidenciar que existe influencia de la dimensión Estado abierto en la Productividad laboral.

**Tabla 7:** Estimación de parámetros para la prueba de incidencia de la dimensión Estado abierto en la Productividad laboral de la UGEL de Huamanga-Ayacucho, 2023.

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

En la tabla 8, se busca explicar que, la dimensión Seguimiento de la digitalización influye en la Productividad laboral de la UGEL de Huamanga, región Ayacucho, durante el 2023, se contrastó la hipótesis, encontrando que el grado de significancia es menor a 0,05, razón por la cual, se logró evidenciar que existe influencia de la dimensión Seguimiento de la digitalización en la Productividad laboral.

**Tabla 8:** Estimación de parámetros para la prueba de incidencia de la dimensión Seguimiento de la digitalización en la Productividad laboral de la UGEL de Huamanga-Ayacucho, 2023.

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

En la tabla 9, se busca explicar que, la dimensión Mejora de la articulación interinstitucional influye en la Productividad laboral de la UGEL de Huamanga, región Ayacucho, durante el 2023, se contrastó la hipótesis, encontrando que el grado de significancia es menor a 0,05, razón por la cual, se logró evidenciar que existe influencia de la dimensión Mejora de la articulación interinstitucional en la Productividad laboral.

**Tabla 9:** Estimación de parámetros para la prueba de incidencia de la dimensión Mejora de la articulación interinstitucional en la Productividad laboral de la UGEL de Huamanga-Ayacucho, 2023.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95 %	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 = 3]	-3.923	0.525	55.782	1	0.000	-4.952	-2.893
	[V2 = 4]	-0.689	0.311	4.894	1	0.027	-1.299	-0.079
Ubicación	[V1D3=2]	-3.125	1.103	8.024	1	0.005	-5.286	-0.963
	[V1D3=3]	-3.845	0.629	37.308	1	0.000	-5.078	-2.611
	[V1D3=4]	-1.396	0.427	10.669	1	0.001	-2.234	-0.558
	[V1D3=5]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

## 5. Discusión

En esta investigación, se elaboraron dos instrumentos basados en la Política Nacional de Modernización de Gestión Pública (2030), Dill'erva (2021) y Robbins y Judge (2013), para evaluar la Modernización de la gestión pública y la Productividad laboral, respectivamente. Estos cuestionarios, validados por cinco expertos y con alta confiabilidad según el Alfa de Cronbach (0,923 y 0,938), se aplicaron a una muestra seleccionada de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huamanga. Los resultados del análisis descriptivo e inferencial mostraron que la mayoría de los colaboradores perciben un alto nivel de modernización en la gestión pública y califican la productividad laboral como alta. Además, se encontró una influencia significativa de la modernización en la productividad laboral, llevando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general y específicas.

El análisis descriptivo reveló que la modernización de la gestión pública es percibida como muy alta o alta por la mayoría de los colaboradores, especialmente en las dimensiones de Estado abierto, Seguimiento de la digitalización y Mejora de la articulación interinstitucional. En el análisis inferencial, se confirmó la influencia significativa de estas dimensiones en la productividad laboral, con una variabilidad del 40,2 % en el coeficiente de Nagelkerke, indicando una relación directa y moderada entre ambas variables. Estos hallazgos demuestran la importancia de la modernización en la mejora de la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local. Los resultados obtenidos en este estudio muestran similitudes con investigaciones previas como la de Tapasco (2021) en Colombia, Freire (2019) en Ecuador, Torre (2023), Cruz (2022) y Alvizuri (2022), destacando la relevancia de factores como el entorno laboral, la gestión del trabajo, la satisfacción laboral y la calidad del servicio en la productividad laboral. Estas similitudes refuerzan la idea de que la modernización de la gestión pública es un factor clave para mejorar tanto la calidad del servicio como la productividad laboral en diferentes contextos institucionales y regionales.

Los resultados de esta investigación, que enfocan la relación entre la modernización de la gestión pública y la productividad laboral, encuentran paralelismos en estudios previos. Curacachi (2021) observó una incidencia significativa del control interno en la modernización de la gestión pública en municipalidades distritales, mientras que Soto (2021) identificó cómo la modernización afecta las competencias gerenciales en la Municipalidad de San Isidro. De manera similar, Espinoza (2021) y Valdez (2019) hallaron que la modernización influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores en entidades gubernamentales regionales, evidenciando un patrón consistente de impacto positivo de la modernización en diversas instituciones públicas. Sin embargo, este estudio contrasta con las conclusiones de Podestá (2019), quien señaló una falta de interés y compromiso en la modernización por parte de autoridades nacionales. Asimismo, difiere de Jalón (2021), quien reportó una evolución negativa en la productividad laboral en España, y de Cornejo (2023), que destacó la carencia de personal capacitado en gobiernos locales para implementar la modernización. Estas discrepancias sugieren que, aunque la tendencia general apunta hacia un impacto positivo de la modernización en la productividad laboral, existen variaciones significativas dependiendo de factores como el compromiso institucional, la capacitación del personal y el contexto específico de cada entidad gubernamental.



## 6. Conclusiones

Las afirmaciones presentadas se interpretan como conclusiones clave de la investigación sobre la influencia de la modernización de la gestión pública en la productividad laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Huamanga, región Ayacucho, en el año 2023. La primera conclusión establece que la modernización de la gestión pública, en general, tiene un impacto significativo en la productividad laboral en esta unidad educativa. Esta conclusión implica que las iniciativas globales de modernización, que pueden incluir reformas administrativas, procesos de digitalización y nuevas políticas de gestión, están efectivamente contribuyendo a mejorar el rendimiento laboral. Las conclusiones subsiguientes se centran en dimensiones específicas de la modernización. La segunda conclusión resalta la importancia del "Estado abierto", subrayando cómo aspectos como la transparencia y la participación ciudadana pueden afectar positivamente la productividad laboral. La tercera conclusión señala la relevancia del "Seguimiento de la digitalización", lo que sugiere que la integración de tecnologías digitales y la digitalización de procesos son factores clave en la mejora de la eficiencia laboral. Por último, la cuarta conclusión indica que la "Mejora de la articulación interinstitucional", que implica una colaboración más estrecha entre diferentes entidades y niveles de gobierno, juega un papel crucial en la optimización de la productividad laboral. En conjunto, estas conclusiones reflejan un entendimiento holístico de cómo diferentes aspectos de la modernización de la gestión pública contribuyen específicamente a mejorar la eficacia y eficiencia en el sector educativo a nivel local.

## 7. Referencias bibliográficas

- Alvizuri, J. (2022). Modernización de la gestión pública y calidad del servicio en una municipalidad de Lima, 2021.
- American Psychological Association. (2014). Manual de Publicaciones de la APA. Editorial El manual moderno.
- Andía, W. (2009). Diccionario de gestión pública. Editorial El saber Berrocal, C. (2018). Estructuras Organizacionales Modernas en la Gestión de procesos de ESAN. Ediciones esan.
- Chase, R. & Aquilano, N. (1995). Dirección y Administración de la Producción y de las Operaciones. Editorial Irwin.
- Cornejo, C. A. (2023). Modernización e implementación de la nueva gestión pública. Una revisión sistemática. Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales, 23, 72-85.
- Crosby O. (2011). La administración pública a través de las ciencias sociales. Fondo de Cultura Económica.
- Curacachi, N. A. (2021). El control interno y la modernización de la gestión pública en las municipalidades distritales de la provincia de Coronel Portillo – 2021.
- De la Cruz, J. L. (2022). Modernización de la gestión pública y calidad del servicio en la Universidad Nacional de Huancavelica, en el año 2021.
- Dill'erva, I. F. (2021). Nuevos desafíos de la administración pública hacia 200 años de independencia. Lumen, 17(1), 173-186.
- Drucker, P. (1999). Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge. California Management Review, 41(2), 79-94.
- Espinoza, D. S. (2021). Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.
- Freire, M. A. (2019). Aportes de la Modernización de la Gestión Pública a la Rendición de cuentas: Análisis del caso ecuatoriano 2007 – 2017.
- Guerrero, O. (2001). Nuevos modelos de gestión pública. Revista digital universitaria, 2(3), 1-8.
- Gutiérrez, H. (2005). Calidad total y productividad. 2ª edición. Mc Graw Hill interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.
- Jalón, F. B. (2021). Productividad laboral española: magnitud, evolución y contraciclicidad.

- Neufeld, D. & Fang, Y. (2005). Individual, social and situational determinants of telecommuter productivity. *Information & Management*, 42(7), 1037–1049.
- Podestá, M. C. (2019). La implementación de reformas de la gestión pública: el caso del proyecto de modernización del Estado en Argentina (2008-2014).
- Presidencia de concejo de Ministros (2013). Plan de Implementación de la política Nacional de Modernización de la Gestión Pública 2013-2016. SGP-PCM.
- Prokopenko, J. (1989). La gestión de la productividad. OIT-Ginebra. Ramirez, Y. & Nembhard, D. (2004). Measuring knowledge worker productivity: A taxonomy. *Journal of Intellectual Capital*, 5(4), 602-628.
- Real Academia Española (2014). Diccionario de la lengua española. Espasa.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. Pearson Prentice Hall.
- Sancho, J. T. (2016). La modernización administrativa: el marco jurídico de la Gestión Pública. Editorial Sanz y Torres.
- Soto, F. T. (2021). Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020.
- Subirats, J., Knoepfel, P., Larrue, C., & Varone, F. (2008). Análisis y gestión de políticas públicas. Editorial Ariel. Tangen, E. (2005). Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(1), 34-46.
- Tapasco, O. A. (2021). Factores que inciden en la productividad laboral del teletrabajador en el contexto del sector de servicios intensivos en conocimiento.
- Torre, W. A. (2023). Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022.
- Valdez, H. J. (2019). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco-2018.
- Valeriano, L. (2012). La Modernización de la gestión pública en el Perú. *Gestión del tercer milenio*, 15(30), 59-64.