UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

PERFIL DE GERENCIA PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, 2023

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AMBAR DEMY, NAOMI CERNA RODRÍGUEZ

Pucallpa – Perú

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 8:15 am horas, del día 27 de noviembre del 2025, ante el Jurado de Tesis constituido por:

PRESIDENTE: Pedro Julian Ormeño Carmona
SECRETARIO: Kathy Flores Cabrera de Ruiz
VOCAL: Ruben Dario Manturano Perez

Don(ña) Ambar Deny Naomi Cama Rodriguez, aspirante al Grado de MAESTRO en Gestión Publica, Mención .....o DOCTOR en ..... inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada Perfil de Gerencia Pública y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

Nº	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	4
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	3
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	4
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	3
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	2
TOTAL			16

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20 16
Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado]
Observaciones: [Si las hubiera]
Recomendaciones: [Si las hubiera]

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 9:00 horas del 27 de noviembre del 2025

PRESIDENTE SECRETARIO VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/043-2025.**

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"PERFIL DE GERENCIA PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, 2023."

Autor(es)	:	**CERNA RODRÍGUEZ, AMBAR DEMY NAOMI**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**GESTIÓN PÚBLICA.**
Asesor(a)	:	**Dr. Paima Paredes, Rusvelth**

Presenta un **porcentaje de similitud de 6%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 29/01/2025

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Amber Demy Naomi Cano Rodriguez

Autor de la tesis titulada: Perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el gobierno regional de Ucayali, 2023

Sustentada el año: 2025

Asesor(a): Dr. Ruswelth Paima Paredes

Escuela de Posgrado

Maestría: Gestión Pública

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL ☐ TOTAL ☒

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perù y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 27 / 11 / 2025

Email: demy.dn@hotmail.com Firma:

Teléfono: 943145427 DNI: 73361901

DEDICATORIA

A Dios padre todo poderoso y a mi madre Genny Rodríguez, por encaminarme a seguir superándome profesionalmente y luchar ante cualquier adversidad.

Ambar Demy Naomi

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a Dios por darme su fortaleza espiritual, guiarme y mostrarme el camino correcto a seguir. A la Universidad Nacional de Ucayali, por permitirme lograr mi ansiado grado profesional de Magister en Gestión Pública, así como también al Dr. CPCC Rusvelth Paima Paredes, por su paciencia, dedicación y orientación para que la presente se cristalice.

RESUMEN

El estudio tuvo por objetivo, establecer la relación entre el perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023. Para desarrollar la investigación se contó con el paradigma cuantitativo, siendo de tipo básica por su finalidad, por su profundidad se adecuo a una investigación descriptiva, asimismo por su objetivo se alinea a un diseño no experimental y correlacional, asimismo para recoger los datos en el trabajo de campo se delimitó un cuestionario estructurado por 10 preguntas cerradas tipo Likert para perfil de gerencia pública y 8 preguntas para la variable desempeño laboral con opciones de respuesta, también se contó con una muestra previamente calculada a modo aleatorio simple, conformado por 84 colaboradores del Gobierno Regional de Ucayali; y para la fiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el cálculo del Alfa de Cronbach de 0.955 para el cuestionario de perfil de gerencia pública y 0.946 para el cuestionario de desempeño laboral. La información fue procesada mediante el programa SPSS 27v. Se concluye que existe relación positiva alta entre el perfil de gerencia pública sobre el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023; se obtuvo una correlación de Rho de Spearman r= 0,875** y Sig. (bilateral) = 0,000. Siendo el perfil de gerencia pública aquellas cualidades y destrezas optimas a través de su liderazgo con una participación activa del personal a su cargo; ya que, debe ser capaz de alcanzar productividad y eficiencia que conlleven a un adecuado funcionamiento de la entidad pública; y el desempeño como las características de cada persona, conformado por sus habilidades y conocimientos en pro de la entidad.

Palabras claves: Gerencia pública, desempeño laboral, gobierno regional.

ABSTRACT

The study aimed to establish the relationship between the profile of public management and work performance in the Regional Government of Ucayali, 2023. To develop the research, the quantitative paradigm was used, being of a basic type for its purpose, for its depth it was adapted to a descriptive research, also for its objective it is aligned with a non-experimental and correlational design, also to collect the data in the fieldwork a questionnaire was delimited structured by 10 closed Likert-type questions for public management profile and 8 questions for the variable work performance with options In response, there was also a sample previously calculated in a simple random way, made up of 84 collaborators of the Regional Government of Ucayali; and for the reliability of the instrument, it was obtained by calculating Cronbach's Alpha of 0.955 for the public management profile questionnaire and 0.946 for the job performance questionnaire. The information was processed using the SPSS 27v program. It is concluded that there is a high positive relationship between the profile of public management on the work performance of workers of the Regional Government of Ucayali, 2023; a correlation of Spearman's Rho r = 0.875** and Sig. (bilateral) = 0.000 was obtained. The public management profile is those qualities and skills that are optimal through their leadership with the active participation of the personnel in their charge; since it must be able to achieve productivity and efficiency that lead to the proper functioning of the public entity; and performance as the characteristics of each person, made up of their skills and knowledge for the benefit of the entity.

Keywords: Public management, work performance, regional government.

INTRODUCCIÓN

En las entidades del Estado la gestión pública resulta necesario para los gobiernos y para la población por que unos de los fines es construir una sociedad cada vez mas equitativa, justa y con ciudadanos conformes con sus autoridades y con servicios básicos acorde a la realidad de los pueblos, ciudades y de su población. El perfil de gerente público radica su importancia en que debe ser un gestor con conocimiento y dominio en planificación responsable, justa y democrática, el gerente público debe asegurarse por la mejora progresiva de la calidad de vida de sus ciudadanos, en ese propósito cuenta con herramientas de gestión como las políticas públicas de Estado que permite construir alternativas de desarrollo con eficiencia y eficacia, de tal manera que el uso de los fondos públicos se sienta satisfactoriamente en la población, lo que se conoce como la generación del “valor público”.

Del mismo modo, en los procesos de gerenciamiento de la administración pública se tiene especial cuidado en la evaluación del desempeño de los colaboradores de las diferentes entidades que pertenecen al Estado, es decir las entidades que administran y/o ejecutan presupuestos y fondos del Estado; resulta crucial en la administración pública la evaluación del desempeño laboral, entendiéndose esta como la revisión del trabajo que ejecutan las fuerzas laborales con el solo objetivo de conocer la calidad de las actividades que desarrollan, ella permite conocer las debilidades para tomar decisiones de mejora, asi como una oportunidad para reforzar y/o aclarar expectativas en la administración pública.

En ese orden de ideas, el estudio aborda dos aspectos muy importantes el perfil de gerencia pública y el desempeño laboral; radicando su importancia del primero en la formulación y adopción de políticas, dentro de los programas y

proyectos de las diferentes entidades que conforman el Estado, con el objetivo de conseguir metas y la misión y visión, generando productos y servicios de calidad a plena satisfacción de las necesidades de la población. (Vega, 2025); y lo segundo radica su importancia en el nivel de éxito del cumplimiento de sus funciones de un empleado. (Ofisis, 2025). Es por ello, que el estudio tuvo como objetivo general: Establecer la relación entre el perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023. La investigación se estructuró en cinco capítulos:

Capítulo I; El problema de investigación, el cual menciona la descripción del Problema, el cual, detalla la contextualización del problema y las variables, la formulación del problema, objetivos de la investigación, hipótesis, definiciones de las variables, la operacionalización de las variables y la justificación.

Capítulo II; El marco teórico, el cual menciona los antecedentes del problema que guardan relación con las variables en estudio, las teorías basadas en las variables y la definición de términos básicos.

Capítulo III; la Metodología el cual menciona y se sustenta el método, tipo, nivel y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos, el procedimiento de recolección de datos, y la explicación del cómo fue el tratamiento de los datos desde un punto de vista estadístico.

Capítulo IV; Resultados y discusión, el cual se consideró, los resultados, prueba de hipótesis y discusiones de resultados, el cual hace una triangulación entre los resultados, antecedentes y la literatura. Asimismo, líneas abajó se aprecia las conclusiones y sugerencias del informe final de tesis, las referencias bibliográficas

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA v

AGRADECIMIENTO vi

RESUMEN vii

ABSTRACT viii

INTRODUCCIÓN ix

CAPÍTULO I 17

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 17

1.1. Descripción del problema de investigación 17

1.2.1. Problema general 19

1.2.2. Problemas específicos 19

1.3. Objetivos de la investigación 19

1.3.1. Objetivo general 19

1.3.2. Objetivos específicos 20

1.4. Hipótesis 20

1.4.1. Hipótesis general 20

1.4.2. Hipótesis específicas 20

1.5. Variables 21

1.5.2. Variable 2: Desempeño laboral 21

1.5.3. Operacionalización de las variables 22

1.6. Justificación e importancia 24

1.6.1. Justificación 24

1.6.2. Importancia 25

1.7. Viabilidad 25

1.8. Limitaciones 26

CAPÍTULO II.....27

MARCO TEÓRICO 27

2.1. Antecedentes de investigación.....27

2.1.1 Antecedentes internacionales 27

2.1.2 Antecedentes nacionales.....29

2.1.3 Antecedentes locales 31

2.2. Bases teóricas.....32

2.2.1 Teoría del perfil de gerencia pública.....32

2.2.2 Teoría del desempeño laboral 36

2.3. Definiciones conceptuales.....42

2.4. Bases epistémicos 43

CAPÍTULO III.....46

MARCO METODOLÓGICO 46

3.1. Tipo de investigación.....46

3.2. Diseño y esquema de investigación.....47

3.3. Población y muestra.....48

3.3.1. Población 48

3.3.2 Muestra 49

3.4. Instrumentos de recolección de datos.....51

3.4.1. Técnicas.....51

3.4.2. Instrumentos.....52

3.4.3. Validez de instrumento.....53

3.4.4. Prueba de confiabilidad.....54

3.5. Técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos.....55

3.5.1. Técnica de recojo.....55

3.5.2. Procesamiento y presentación de datos 55
3.6. Análisis estadístico de datos 57
3.7 Principios éticos 58
CAPÍTULO IV 59
RESULTADOS 59
4.1. Resultados 59
4.2. Prueba de hipótesis 69
CAPÍTULO V 74
DISCUSIÓN DE RESULTADOS 74
CONCLUSIONES 78
SUGERENCIAS 79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 80
ANEXOS 90
Anexo 1. Matriz de consistencia 91
Anexo 2. Instrumentos de investigación 92
Anexo 3: Tabla de fiabilidad 94
Anexo 4: Autorizaciones 96
Anexo 5: Formato de Validación de instrumento por juicio de expertos 97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1: Perfil de gerencia pública.....22

Tabla 2. Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral.....23

Tabla 3. Población del estudio 49

Tabla 4. Muestra del estudio 51

Tabla 5. Variable 1: Perfil de gerencia pública.....54

Tabla 6. Variable 1: Desempeño laboral 54

Tabla 7. Niveles de satisfacción perfil de gerencia pública.....57

Tabla 8. Niveles de satisfacción desempeño laboral 57

Tabla 9. Resultados descriptivos de la variable perfil de gerencia pública.....59

Tabla 10. Resultados descriptivos de la dimensión conocimiento de gestión y normativa pública.....60

Tabla 11. Resultados descriptivos de la dimensión conocimiento de modelos de gestión. 61

Tabla 12. Resultados descriptivos de la dimensión habilidades.....62

Tabla 13. Resultados descriptivos.....63

Tabla 14. Resultados de la variable desempeño 64

Tabla 15. Resultados descriptivos de la dimensión eficiencia.....65

Tabla 16. Resultados descriptivos de la dimensión eficacia.....66

Tabla 17. Resultados descriptivos de la dimensión calidad.....67

Tabla 18. Resultados descriptivos de la dimensión economía 68

Tabla 19. Resumen de procesamiento de casos.....69

Tabla 20. Prueba de normalidad 69

Tabla 21. Correlación entre la variable 1 perfil de gerencia pública y la variable 2 desempeño laboral. 70

Tabla 23. Correlación entre las dimensiones del perfil de gerencia pública con la variable desempeño laboral. 71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados descriptivos de la variable perfil de gerencia pública 59

Figura 2. Resultados descriptivos de la dimensión conocimiento de gestión y normativa pública.....60

Figura 3. Resultados descriptivos de la dimensión conocimiento de modelos de gestión 61

Figura 4. Resultados descriptivos de la dimensión habilidades. 62

Figura 5. Resultados descriptivos de la dimensión actitudes. 63

Figura 6. Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral.....64

Figura 7. Resultados descriptivos de la dimensión eficiencia.....65

Figura 8. Resultados descriptivos de la dimensión eficacia.....66

Figura 9. Resultados descriptivos de la dimensión calidad 67

Figura 10. Resultados descriptivos de la dimensión economía.....68

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema de investigación

A nivel global, la gestión pública enfrenta retos comunes relacionados con la eficiencia, la eficacia y la transparencia. En este contexto, la selección y el desarrollo de gerentes públicos competentes se consideran elementos cruciales para el logro de los objetivos institucionales y la satisfacción de las necesidades ciudadanas.

Diversos estudios internacionales han destacado la importancia de contar con gerentes públicos que posean una sólida formación académica; asimismo, se exige que el Gerente Público se familiarice con teorías de la organización, el sistema internacional, la interrelación de los Estados, la política y la administración. (Duque, 2006)

En el contexto peruano, la gestión pública enfrenta diversos desafíos, particularmente en regiones caracterizadas por la pobreza, la informalidad, la inadecuada infraestructura y la violencia social. En este contexto, resulta esencial contar con gerentes públicos competentes y comprometidos que lideren la gestión pública de manera efectiva y eficiente.

En nuestro país se requiere una gestión de alta calidad en puestos estratégicos para cumplir los objetivos en las instituciones de gobierno central, local y regional. El gerente público desempeña un rol crucial, debiendo cumplir el perfil basado en competencias que permitan obtener resultados adecuados mediante la aplicación de herramientas de gestión.

Los gerentes públicos son líderes gestores de las organizaciones tutelares, destinados a ser elementos fundamentales para el desarrollo económico y

socialde la ciudadanía; por lo tanto, es necesario que posean habilidades técnicas profesionales para tomar decisiones acertadas y efectivas.

Esta situación es relevante, ya que según Arias (2019), uno de los principales signos de la deficiente administración estatal no reside en la falta de recursos, sino en la inadecuada ejecución del gasto público, que a menudo se destina a proyectos no prioritarios y no orientados a resolver las necesidades de los sectores que lo requieren.

En el sector privado, es fundamental la evaluación constante del desempeño laboral, ya que de ello depende su desarrollo en el mercado; sin embargo, en entidades públicas no se le otorga la importancia debida, priorizándose únicamente el conocimiento de los trabajadores de este sector. (Mendoza y Arriola, 2022)

Si bien existen estudios sobre la gerencia pública y el desempeño laboral en el sector público peruano, estos no suelen abordar específicamente la realidad de las regiones amazónicas como la región Ucayali. Además, los cambios constantes en el entorno global, nacional y regional exigen una actualización permanente del conocimiento sobre estas temáticas.

Esta situación genera interrogantes sobre la relación entre el perfil de la gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali. Por un lado, se desconoce en qué medida la formación académica y la experiencia laboral de los gerentes públicos se asocian con un mejor desempeño laboral. Por otro lado, no se sabe cómo las competencias gerenciales, como el liderazgo, la comunicación y la toma de decisiones, influyen en el logro de los objetivos institucionales.

En este sentido, surge la necesidad de investigar el perfil de gerencia pública y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali,

considerando las características y desafíos propios de la región. La finalidad de esta investigación es identificar las deficiencias y proponer acciones concretas que contribuyan al desarrollo de nuestra región, evitando costos sociales y económicos a largo plazo, para ello resulta necesario conocer la gestión y normatividad púbica, conocer los modelos de gestión, conocer las habilidades y actitudes en el perfil de gerencia pública; del mismo modo conocer sobre la eficiencia, eficacia, calidad y economía dentro del desempeño laboral. Por lo expuesto, se planteó el siguiente problema de investigación:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre los conocimientos de gestión y normativa Pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el conocimiento de los modelos de gestión y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre las habilidades del gerente público y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre las actitudes del gerente público y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación entre el perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre los conocimientos de gestión y normativa Pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Determinar la relación entre el conocimiento de los modelos de gestión y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Determinar la relación entre las habilidades del gerente público y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Determinar la relación entre las actitudes del gerente público y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre el perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre los conocimientos de gestión y normativa Pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Existe relación entre el conocimiento de los modelos de gestión y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Existe relación entre las habilidades del gerente público y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Existe relación entre las actitudes del gerente público y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: perfil de gerencia pública

Es el conjunto de competencias, características personales y profesionales que se requiere de una persona para desempeñarse en la Gerencia Pública. (Abal, 2018)

El gerente público peruano forma parte cuerpo de gerentes públicos creado en el D. L. 1024, que se desempeñan en puestos de dirección y gerencias de mando medio de entidades públicas a nivel nacional, regional y local.

1.5.2. Variable 2: Desempeño laboral

Es el comportamiento del personal al realizar su trabajo, que son relevantes para los objetivos de la institución, pudiendo ser medidos en términos de competencias y el nivel de contribución a la organización. (Chiavenato, 2000)

El desempeño laboral en las instituciones públicas hace referencia al grado en el que los trabajadores cumplen con las responsabilidades y tareas establecidas, lo que permite contribuir a la eficacia y eficiencia de la administración pública. Además, se requiere competencias específicas, como ética, transparencia y capacidad para implementación de políticas públicas de forma efectiva.

1.5.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1: Perfil de gerencia pública

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	INSTRUMENTO	ITEM / ÍNDICE
Perfil de gerencia pública	Según, Abel (2018), las competencias, características personales y profesionales que se requiere de una persona para desempeñarse en la Gerencia Pública.	Será medido de acuerdo con las competencias de conocimientos y competencias gerenciales, a través de sus respectivos indicadores, mediante un cuestionario con respuestas múltiples.	Normativa Pública	Gestión por resultados	¿El Gerente del área conoce y aplica la implementación de la gestión por resultados para el cumplimiento de objetivos institucionales?	Cuestionario	ITEMS: 10 Respuestas Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre Escala de Medición: ordinal
				Conocimiento de sistemas Administrativos	¿Considera que el gerente del área conoce y realiza un manejo eficiente del Presupuesto direccionado a su área?		
			Conocimiento de modelos de gestión	Planificación	¿El gerente del área conoce e implementa el modelo de gestión adecuada en la planificación estratégica?		
				Control de procesos	¿El gerente del área conoce y realiza un seguimiento del control de procesos en las operaciones diarias del área, utilizando herramientas para su mejora continua?		
			Habilidades	Liderazgo	¿Considera que el Gerente del área posee capacidad de liderazgo?		
				Articulación con el entorno político	¿Cree usted que el Gerente del área toma en consideración el contexto sociopolítico del país antes de la toma de decisiones en políticas públicas?		
				Visión estratégica	¿Cree usted que el Gerente del área conoce y define una perspectiva a largo plazo alineada a los objetivos organizacionales?		
			Actitudes	Capacidad de administrar, gestionar y optimizar uso de recursos	¿El Gerente del área conoce y gestiona los sistemas de uso de recursos?		

Tabla 2. Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTAS	INSTRUMENTO	ÍTEM / ÍNDICE
Desempeño laboral	Según Chiavenato (2000), es el conjunto de actitudes y comportamientos del personal orientados al logro de objetivos organizacionales.	Se medirá mediante un cuestionario con respuestas múltiples.	Eficiencia	Uso eficiente del presupuesto	1. ¿En la gerencia que trabaja se utiliza el presupuesto asignado para los fines previstos?	Cuestionario	Ítems: 8 Escala: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre
			Eficiencia	Cumplimiento de metas dentro del presupuesto	2. ¿Se utiliza el mínimo de recursos disponibles para el cumplimiento de las metas?		
			Eficacia	Logro de objetivos y resultados	3. ¿El gerente del área se orienta al logro de los objetivos?		
			Eficacia	Cumplimiento de plazos	4. ¿Los proyectos del área se cumplen dentro del plazo determinado?		
			Calidad	Respuesta adecuada	5. ¿Se responde de forma oportuna a las necesidades de la población?		
			Calidad	Resolución de problemas	6. ¿El gerente resuelve situaciones de crisis de forma efectiva?		
			Economía	Capacidad de ejecución del presupuesto	7. ¿El presupuesto ejecutado está acorde al programado?		
			Economía	Administración de recursos	8. ¿Se administran correctamente los recursos financieros?		

1.6. Justificación e importancia

1.6.1. Justificación

Justificación teórica. La investigación se fundamentó en teorías sobre el desempeño laboral e información que precisa el perfil para asumir la gerencia pública. Asimismo, el estudio nace por las escasas investigaciones científicas respecto a la forma en la que se vienen desempeñando las autoridades de la gerencia pública del Gobierno Regional de Ucayali y como el perfil que se establece para estos cargos se encuentra acorde a lo requerido en pro de la ciudadanía.

Justificación práctica. Los resultados de la investigación brindaron un diagnóstico preciso del desempeño laboral y la determinación de su relación con el perfil de la gerencia pública, además, permitió conocer las deficiencias del personal que ocupa la gerencia pública en el Gobierno Regional de Ucayali, la que sirvió de base para proponer e implementar estrategias que contribuyan a una adecuada gestión y por ende el crecimiento económico de nuestra región.

Justificación metodológica. La investigación tiene transcendencia debido a que se utilizó el método científico, de tipo deductivo, aplicando instrumentos que cumplieron criterios de validez y confiabilidad que permitieron medir las variables.

Justificación social. Los resultados de la presente investigación tuvieron un impacto positivo en la sociedad de la región Ucayali, ya que al enfatizar la importancia de una mejor preparación de los gerentes públicos del GOREU y su desempeño, se logró una mejora en diversos aspectos, tales como la calidad de los servicios públicos, mayor acceso a éstos y el desarrollo de la región. Asimismo, al analizar la información obtenida, se

propusieron acciones orientadas al fortalecimiento de la institucionalidad pública en beneficio de los pobladores.

1.6.2. Importancia

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) toda investigación es importante por:

- **Conveniencia**, la investigación fue conveniente para este espacio y tiempo, para medir el grado de relación entre el perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali.
- **Relevancia teórica**, la investigación se sustentó en teorías del perfil de gerencia pública y el desempeño laboral y los aportes teóricos que existen sobre la variable de estudio.
- **Implicancias prácticas**, la investigación tuvo aspectos prácticos,ya que se evaluó el perfil de gerencia pública y su relación con el desempeño laboral en la muestra de estudio.
- **Valor social**, la investigación diagnosticó un problema evidentemente social el cual repercute y necesita pronto su solución.
- **Utilidad metodológica**, para su consecución se utilizó el método científico, el método experimental y el método hipotético deductivo, ahí radica su importancia y transcendencia.

Esta investigación beneficiara tanto a los 84 trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali como a sus usuarios.

1.7. Viabilidad

La investigación fue viable por cuanto se cuenta con información bibliográfica para la teoría de ambas variables. Así también, existe disposición por parte de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali

para brindar la información que se requiera para el desarrollo del estudio.

1.8. Limitaciones

La limitación principal para el desarrollo de la investigación es los escasos estudios previos a nivel local, por lo que la búsqueda de investigaciones fue tomando como referencia investigaciones nacionales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Al respecto, Varela (2023) en su investigación titulada “Administración pública y management público: el tránsito hacia el neogerencialismo”, con el objetivo de analizar las transformaciones y desafíos de la gerencia pública del sector estatal en Latinoamérica, en un contexto de evolución hacia nuevas formas de gestión y gobernanza. La conclusión del estudio fue que, la administración pública en América Latina evidencia una transición hacia el neogerencialismo; por tanto, se requiere cambios significativos, como profesionalizar y fortalecer las capacidades del alto mando gerencial público, asimismo se pone en evidencia, la necesidad de adaptarse a nuevas realidades y formas de ejercicio del poder dentro del Estado.

Asimismo, Valdiviezo (2021) en su tesis titulada “Análisis del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucre Período 2020”, con el objetivo de analizar la influencia del desempeño laboral para la mejora del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucre. La conclusión fue que existen ciertas falencias como la escasa capacitación de los profesionales, una inadecuada distribución de los puestos, deficiente comunicación entre los servidores y las autoridades, que no se ajusta a lo normado por el Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público afectando al cumplimiento de objetivos internos del GAD Municipal del Cantón Sucre.

De igual modo, Orjuela (2021) en su tesis titulada “Análisis de Madurez en Gestión de Proyectos y su Desempeño en el Sector Público, en Relación con los

elementos de la Triple Restricción según lineamientos Project Management Institute (PMI), Caso Gobernación de Boyacá Periodo 2015- 2018", con el objetivo de analizar el nivel de madurez de la gestión de proyectos y desempeño de estos en la Gobernación de Boyacá en relación principalmente con los elementos de la triple restricción (alcance, tiempo y costo). La conclusión fue que, sin una adecuada gestión de los proyectos se genera sobrecostos, que afectan de forma negativa el bienestar social de la población. Del mismo modo, se pudo apreciar que la Gobernación de Boyacá, no ha logrado consolidar un mecanismo eficiente tanto para la asignación de recursos como la supervisión de los mismos, priorizando proyectos bajo intereses personales o políticos.

Igualmente, Rivas et al. (2020) en su estudio denominado "Transformación de la gerencia pública: hacia un nuevo paradigma de gerencia pública", con el objetivo de analizar y reflexionar sobre los principales postulados de la Nueva Gerencia Pública en el ejercicio de la administración pública. Se llegó a la conclusión que el gerente público juega un rol como garante en los procedimientos, por lo que se necesita líderes públicos con suficiente preparación, que combinen su experiencia y conocimiento para la resolución de problemas, evitando la designación de éstos de forma política. Asimismo, la Nueva Gerencia Pública a través de sus diversos enfoques tiene como finalidad mejorar la calidad de vida a través de la gestión pública, otorgando un papel activo a la ciudadanía.

También, Sánchez (2019) en su investigación titulada "La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia", con el objetivo de determinar si el sistema de meritocracia en la gerencia pública cumple el propósito para el cual fue creado. La principal conclusión de la investigación fue que, si bien se viene fortaleciendo los índices de desarrollo del servicio civil,

siendo la carrera administrativa la categoría de empleo público con mayor desarrollo, sin embargo, aún se debe consolidar el criterio de mérito como un principio rector del empleo público en Colombia alineado a los criterios de la Nueva Gestión Pública (NGP).

2.1.2 Antecedentes nacionales

Por otra parte, Domínguez (2022) en su tesis titulada “Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022”, con el objetivo de determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral del personal profesional nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, Perú- 2022. La conclusión de la investigación fue que existe una influencia directa y positiva entre la ética profesional y el desempeño laboral, asimismo en sus dimensiones: principios, deberes y prohibiciones; por lo que una adecuada ética profesional permitirá un adecuado desempeño dentro de la organización.

Abundando en la opinión, Benites (2022) en su tesis titulada “Eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos y la modernización del Estado”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la Eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos y la modernización del Estado en el Centro Nacional de Estimación Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres – CENEPRED. La conclusión de la investigación fue que, con base al resultado del coeficiente de conexión 0.885, se determinó que existe una relación interior alta entre la eficiencia del cuerpo de gestores públicos y la modernización del Estado en el CENEPRED, durante el año 2019.

Igualmente, Sullca (2022) en su tesis titulada “Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre

las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una Municipalidad de Lima. La conclusión de la investigación fue que, las habilidades gerenciales, proyectos inversión y el desempeño laboral, mostró una correlación baja y positiva en los trabajadores de gerencia en una municipalidad de Lima y han tenido un nivel insuficiente, esto debido al bajo desempeño de los trabajadores para el desarrollo de los proyectos de inversión.

Además, Yaranga y Contreras (2021) en su tesis titulada "´La autoridad nacional del servicio civil (SERVIR) y la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica, año 2019", con el objetivo de determinar la relación entre las variables de estudio Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y la Evaluación del Desempeño Laboral en el Gobierno Regional de Huancavelica. La conclusión de la investigación fue que existe relación entre las variables la Autoridad Nacional y la Evaluación del Servicio Civil (Servir) con la evaluación del desempeño laboral es con el valor del coeficiente de Spearman Rho 0.288; del mismo modo se encontró la relación positiva débil en lo que respecta a: gestión de capacitación, gestión de rendimiento y gestión de compensaciones.

Asimismo, Santiago (2021) en su tesis titulada "´Gestión del conocimiento y competencias del gerente público en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2020", con el objetivo de identificar la relación entre la Gestión del Conocimiento y competencias del Gerente Público en los trabajadores de la MPCH. La conclusión de la investigación fue que, existe relación alta y positiva entre la gestión del conocimiento y sus dimensiones: capital humano, estructural y relacional; con las competencias del gerente público en los trabajadores de la Municipalidad de Chanchamayo.

2.1.3 Antecedentes locales

Por otra parte, Huamán y Llanos (2022) en su tesis titulada “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, región Ucayali, 2021”, con el objetivo de definir cómo la gestión de recursos humanos influye en el desempeño laboral. La conclusión de la investigación fue que existe relación directa y significativa de la gestión de recursos humanos con el desempeño laboral en la mencionada municipalidad; encontrándose, además, que se gestiona de forma adecuada la prevención laboral, bioseguridad, trabajo remoto y competencia digital.

Más aún, (2022) en su tesis titulada “Selección de personal y Gestión de Recursos Humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022”, con el objetivo establecer de qué manera influye la selección de personal en la gestión de recursos humanos de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022. La conclusión de la investigación fue que, la mayoría de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali maneja el perfil del puesto, reclutamiento, evaluaciones y entrevista en un alto nivel. Del mismo modo, se pudo evidenciar la existencia de una influencia directa moderada y significativa entre la selección del personal en la gestión de recursos humanos.

Es más, Flores (2020) en su tesis titulada “Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali 2019”, con el objetivo de establecer la relación entre ambas variables. La conclusión de la investigación fue que existe relación positiva alta entre la Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ucayali, evidenciándose que actualmente el desempeño laboral es calificado como “deficiente”.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Teoría del perfil de gerencia pública

El perfil de gerencia pública se refiere a las competencias y habilidades que deben poseer los profesionales dedicados a la administración y gestión de entidades gubernamentales y organizaciones del sector público. Estas competencias incluyen el conocimiento del marco legal y normativo, la gestión de recursos, la planificación y estrategias, el liderazgo, la ética profesional y la orientación al servicio público. El cumplimiento de este perfil es esencial para asegurar que los gerentes públicos desempeñen sus responsabilidades de manera eficaz y eficiente, contribuyendo al desarrollo y bienestar de la sociedad.

Es el “conjunto de competencias, características personales y profesionales, experiencia y habilidades técnicas y/o políticas especiales que se requieren de una persona, en ese caso para desempeñarse en la Gerencia Pública” (Abal, 2018, p. 6)

Según Pacheco (2008) el perfil gerencial es el grupo de habilidades, destrezas, conocimientos y experiencias específicas que forman parte de las competencias que se requieren para actuar en una determinada área y en un periodo establecido; asumiendo un compromiso desde una perspectiva de la realidad social.

El gerente público es un funcionario de alto riesgo, que garantiza a través de su liderazgo una participación activa del personal a su cargo; ya que, como refiere Duque (2006) es capaz de alcanzar productividad y eficiencia que conlleven a un adecuado funcionamiento de la entidad pública.

Por su parte Arias (2019) considera que el conocimiento técnico y profesional de los gerentes de administración pública local, no es suficiente para lograr la eficiencia y eficacia en los resultados esperados por los ciudadanos;

sino que se necesita, además que el gerente posea principios éticos y morales; es decir, el gerente debe saber, saber hacer y querer hacer.

De acuerdo con el Perfil genérico del gerente público establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2022), se puede dimensionar en: Dimensión conocimientos de Gestión y normativa pública:

Se refiere a la comprensión y dominio de los principios y dominio de principios, técnicas y regulaciones de la administración de entidades públicas.

Modelos teóricos y prácticos de: Gestión moderna. (Gestión por resultados) y sistemas administrativos: gestión de recursos humanos, abastecimiento, presupuesto público, tesorería, endeudamiento público, contabilidad, inversión pública, planeamiento estratégico, defensa judicial del estado, control, modernización de la gestión pública.

Dimensión conocimiento de modelos de gestión:

Se refiere a la comprensión y dominio de los conceptos y herramientas sobre: Planificación y control de procesos.

Dimensión habilidades:

Forma parte de las competencias genéricas para los puestos de gerencia, referida al conjunto de destrezas para el desempeño del cargo; así como actitudes o principios personales para el cargo.

Liderazgo. Se refiere a la capacidad de influir en otros con base en valores para la orientación de sus acciones hacia el logro de las metas.

Articulación con el entorno político. Viene a ser la capacidad de tener comprensión del contexto sociopolítico del país y el impacto que tiene la entidad, influyendo en decisiones a nivel de políticas públicas conociendo sus consecuencias sobre las necesidades específicas de los ciudadanos.

Dimensión actitudes:

Forma parte de las competencias genéricas para los puestos de gerencia, referida al conjunto de cualidades y disposiciones mentales que influyen en la conducta del profesional para el desempeño del cargo; así como actitudes o principios personales para el cargo.

Visión estratégica. Es la capacidad de percibir futuras situaciones, definiendo perspectivas a largo plazo en concordancia con objetivos de la organización, que anticipe circunstancias para enfrentar dificultades, riesgos y planificar acciones.

- *Capacidad de Gestión*. Es la habilidad para gestionar los sistemas administrativos. Contempla la capacidad de administración de recursos que garantice el cumplimiento de objetivos.
- *Vocación de servicio*. Es la capacidad de actuar mientras se atiende y comprende al usuario interno o externo, considerando sus necesidades y planteando soluciones de forma oportuna y cordial.
- *Orientación a resultados*. Es la capacidad para orientar las acciones a las metas institucionales, brindando estándares de calidad y oportunidades de mejora. Brinda respuestas a plazos establecidos y hace uso eficiente de los recursos a su disposición, considerando las consecuencias para la ciudadanía.
- *Trabajo en equipo*. Es la capacidad de generar relaciones de trabajo de forma positiva, compartiendo información, apoyando y colaborando de forma activa y coordinada con los demás, para lograr las metas institucionales en favor de los ciudadanos.

Gerencia

Gerente se refiere a una persona encargada de planificar, organizar, dirigir, monitorear y gestionar los recursos humanos con el propósito de alcanzar los objetivos de la institución o empresa. (Jackson, 2009).

Lo que permite afirmar que la gerencia es un proceso mientras que el gerente es aquella persona que realiza las acciones de ese proceso, para lo que requieren emplear habilidades, destrezas y criterios.

Gerente público, por tanto, viene a ser un término que identifica y personifica al jefe de una entidad, tomando como base la administración pública para medir el desempeño técnico y profesional, aunado al rendimiento organizacional acorde a la visión del desarrollo regional y nacional.

Funciones de la gerencia

De acuerdo con Fermín y Rubino (1997) existen algunas funciones que son fundamentales para la función de la gerencia: Creación de grupos de trabajo colaborativo y armónico, debe ser proactivo en lo que respecta a los requerimientos de la organización a corto y largo plazo, fijar objetivos, derivar actividades de acuerdo al área y objetivos, organización de actividades y del personal, motivación y comunicación con el personal, control y evaluación del logro de metas.

Objetivo de la gerencia pública

El objetivo de la gerencia pública es dirigir y aplicar las disposiciones que den cumplimiento a la norma y los objetivos en las organizaciones públicas. Una diferencia entre gerencia del sector público y el privado es que además de la gestión de los recursos y criterios económicos, debe responder además a criterios políticos y legales. (Wilches, 2022).

Particularidades de la gerencia pública

Las particularidades de la gerencia pública son: Se encuentra bajo la dirección del estado, teniendo directrices del Poder Ejecutivo (visión y misión), puede ser centralizada o descentralizada, es decir, organizaciones públicas y privadas pueden articular esfuerzos para el cumplimiento de objetivos del estado, responde a la ley, su actividad se orienta a la aplicación y garantía del acceso a servicios públicos, se debe rendir cuentas ante la ciudadanía sobre la gestión realizada, garantizando transparencia, debe responder a intereses públicos. (Wilches, 2022)

Características de un buen Gerente Público

De acuerdo con el IV Congreso Nacional de Presupuesto y Finanzas Públicas – CONAPREF, son cuatro elementos que caracterizan a un buen gerente público: Entender el estado, es decir, el gerente público debe conocer de forma la organización del Estado; conocer y entender la razón de los sistemas de gestión que son utilizados en el Estado, como son: Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP), Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), Sistema de Contrataciones del Estado, Sistema Nacional de Presupuesto Público, Sistema Nacional de Control del Estado, Presupuesto por Resultados, etc.; se debe conocer las herramientas de análisis, es decir, tener conocimiento sobre: economía peruana, las finanzas públicas, métodos cuantitativos, evaluación de proyectos, entre otros y ser un gerente competitivo y tener liderazgo. (R&C Consulting, 2017).

2.2.2 Teoría del desempeño laboral

El desempeño laboral en el sector público se refiere a la eficacia y eficiencia con la que un profesional lleva a cabo sus responsabilidades en la administración

y gestión de las entidades gubernamentales. Este desempeño se evalúa en función de criterios que reflejan tanto los resultados obtenidos como los métodos utilizados para alcanzarlos.

Es el comportamiento del personal al realizar su trabajo, en función de los objetivos de la organización (Chiavenato, 2000)

Campbell et al. (1970) refiere que el desempeño laboral es una conducta y acción que involucra la obtención de fines institucionales, impulsando el logro de metas de las organizaciones.

Según Milkovich y Boudreau (1994), el desempeño laboral está relacionado con las características de cada persona, conformado por sus habilidades y conocimientos en pro de la organización.

Por su parte Álvarez (2011) considera que son los logros obtenidos del personal, en concordancia con los beneficios para la organización.

El desempeño laboral es el resultado del comportamiento de los trabajadores en función de las tareas que se les asignan y los aportes que brindan desde sus cargos en la empresa o entidad. (Faria, 2000)

El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), señala que los indicadores del desempeño laboral en el sector público son:

Dimensión eficiencia

Al respecto, la literatura de Álvarez (2011), Es la producción de un bien o servicio, utilizando el mínimo de recursos disponibles.

Dimensión eficacia

Según la literatura de Álvarez (2011), Es el grado de cumplimiento de los objetivos de la institución o programa (sin considerar los recursos usados); para lo cual, estos objetivos estén claramente establecidos.

Dimensión calidad

Además, la literatura de Álvarez (2011), Se refiere a la capacidad que tiene la institución o programa para responder a las necesidades de la población.

Dimensión economía

Es más, la literatura de Álvarez (2011), Es la capacidad de la institución o programa de administrar los recursos financieros.

Desempeño de tareas

Se refiere al desarrollo de responsabilidades en un trabajo, en función de las capacidades y el conocimiento que se incluyen en las actividades específicas para cada puesto, lo cual contribuye a la organización de forma directa e indirecta. (Bautista et al., 2020)

Las actividades técnicas consideran dos comportamientos, el primero vinculado a productos y servicios de la organización, mientras que el segundo comprende actividades que comprenden actividades que actúan como soporte al núcleo técnico. (Koopmans et al., 2011)

El desempeño de la tarea se relaciona con actividades que comprenden conocimiento, capacidades y habilidades contempladas para cada puesto en la organización. (Motowidlo y Van Scotter, 1994)

Es la concepción clásica de ejecución, es decir conocimientos del puesto para resolución de problemas. Esto es al rol del trabajador en relación con la eficacia con el que se realiza actividades que contribuyen a las metas organizacionales (Borman y Motowidlo, 1993; Campbell y Kuncel, 2001) Según Sánchez y Vargas (2019) pueden medirse por:

- *Capacidad de toma de decisiones*. Se trata de un grupo de etapas que se deben seguir para lograr que las elecciones sean lógicas y óptimas para la organización, de acuerdo con su magnitud y complejidad.

- *Capacidad de organización y planificación*. Es importante que los gerentes puedan organizarse y planificar las actividades del área que conducen. La planificación permite estudiar de forma anticipada los objetivos de la organización, y trazar una guía para lograrlos.
- *Capacidad de resolución de problemas*. Dentro de la organización se requiere realizar acciones secuenciales que estén dirigidas a identificar y resolver alguna situación que se pueda presentar con los recursos disponibles.
- *Conocimientos técnicos*. Se trata de conocimientos explícitos de una persona, con una perspectiva innovadora.

Desempeño contextual.

Borman y Motowidlo (1993) lo definen como el conjunto de comportamientos que no se relacionan de forma directa con el desarrollo de las tareas del puesto, sin embargo, tiene un rol importante porque promueven un adecuado contexto organizacional, social y psicológico para la ejecución de actividades establecidas.

El desempeño contextual trata de variables moderadoras a nivel individual y grupal. Las razones de estas variables son: definición del ambiente de trabajo, tienen similitud con los demás trabajos de una organización, son motivadoras y son implícitas. Siendo el principal antecedente la personalidad (Borman et al., 2001)

Sánchez y Vargas (2019) al evaluar el desempeño contextual se puede identificar si los trabajadores tienen actitudes y conductas para el desarrollo eficiente de las tareas en un grato ambiente laboral. Se puede medir:

- *Consecución a objetivos y resultados*. La planeación y ejecución de los programas se realizan en función de los objetivos de la organización.

- *Iniciativa*. Las organizaciones permiten que sus trabajadores tengan la facultad de cumplir sus iniciativas que permitan el cumplimiento de metas.
- *Compromiso con la organización*. El compromiso organizacional mejora la actitud del trabajador, generando un sentimiento de apego a las metas propuestas y los valores de la organización.
- *Colaboración y cooperación con compañeros*. Para lograr las metas de la organización, los trabajadores deben actuar mediante cooperación y participación conjunta.
- *Compartir y transmitir conocimiento*. Las organizaciones requieren de personal con habilidades cognitivas y personales, y que además transmitan conocimiento e información utilizable que permita el logro de objetivos organizacionales.

Importancia del desempeño laboral

La importancia de la evaluación del desempeño laboral se refleja a corto y largo plazo, pues trae mejora en el clima laboral, promueve la equidad y transparencia entre los colaboradores; del mismo modo, permite la identificación de errores y su corrección a través de la retroalimentación; todo ello permite el logro de objetivos y metas de la organización. (Loayza y Rosas, 2020)

De acuerdo con Díaz et al. (2014) es importante la evaluación del desempeño laboral tanto para la organización como para los propios trabajadores, puesto que permite conocer cómo se desarrolla la forma de trabajo y detectar las falencias para promover estrategias de mejora continua.

La evaluación del desempeño laboral en el sector público es importante y debe darse en el marco de la normativa vigente, con el fin de que el trabajo desarrollado en las diversas entidades estatales sea manejado de forma eficaz, eficiente y transparente. (Gutierrez y Villalobos, 2012)

La evaluación del desempeño laboral en el sector público es una herramienta de gestión que contribuye la integración del desempeño del servidor público dentro de la misión de la organización y su función social con el propósito de dar valor agregado a entidades mediante el desempeño efectivo de los compromisos laborales. (Cordero, 2015)

Factores que dificultan un adecuado desempeño laboral en el sector público

En las organizaciones estatales el clima institucional es diferente al privado, asimismo, pese a las disposiciones del estado para su modernización, la realidad es muy distinta en cuanto a la infraestructura donde se desarrollan las actividades, especialmente en las provincias. Del mismo modo, no se ha establecido reconocimientos al esfuerzo de los profesionales en cargos públicos como si los hay en las empresas. (Moreno y Wong, 2018)

El desarrollo de las actividades laborales en condiciones inadecuadas afecta la eficiencia y eficacia de los procesos que se requiere para el bienestar de la ciudadanía. (Quintero et al., 2019)

Desempeño laboral en la gerencia

Stoner et al. (2006) indica que el desempeño laboral en la gerencia, esto es el desempeño gerencial, se refiere a la medida de la eficiencia y eficacia de un gerente para alcanzar los objetivos de la organización. Dentro de los criterios para evaluar a los gerentes se encuentran:

- *Eficiencia y eficacia*. La primera es la capacidad del gerente de reducir al mínimo el costo de recursos que se utilizan para el logro de metas organizacionales. Y eficacia se refiere a la capacidad de determinar las metas acertadas para la entidad.

- *Planificación*. Implica establecer el curso adecuado de acciones para la obtención de logros, con control y monitoreo para que en caso no sean satisfactorios, el gerente tomará medidas correctivas.
- *Organización*. Es el proceso de ordenar y distribuir el trabajo y recursos de la entidad, con el fin de alcanzar las metas específicas.
- *Dirección*. Es el proceso de influir y motivar a los trabajadores para el desarrollo de tareas esenciales.
- *Control*. Es el proceso de asegurarse que las actividades desarrolladas por los miembros de la entidad trabajen las actividades establecidas. Contempla: establecer estándares de desempeño, medir resultados, compararlos con las normas establecidas y tomar medidas correctivas frente a problemas.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Administración pública.** Es la actividad del Estado, que tiene como objeto a la sociedad, para lo cual, trabaja en su continuidad y desarrollo. (Guerrero, 2019)
- **Competencias gerenciales.** Es un grupo de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe tener para desempeñarse en diversas organizaciones; además se mide la capacidad que tiene el profesional para manejarse y administrar a otros. (Hellriegel et al., 2009)
- **Compromiso organizacional.** Es una conexión del trabajador con la organización, cumpliendo las normas y contribuyendo al logro de metas. (Betanzos y Paz, 2011).
- **Desempeño laboral.** Son aquellas acciones que se observan en los trabajadores que son relevantes para el logro de metas de la organización.

(García, 2001)

- **Ética profesional.** Son principios y valores que orientan al modo de vivir las virtudes dentro del campo profesional y desarrolla normas y criterios a partir de principios éticos generales. (Melé, 2022)
- **Gerencia pública.** Es un conjunto de empleos de naturaleza gerencial que requieren responsabilidad directiva en la administración pública a nivel nacional y territorial. (Wilches, 2022)
- **Gerente.** Es la persona que tiene a su cargo un área de responsabilidad en una organización, disponiendo de cierta autoridad sobre los colaboradores del área. (Lazzati, 2016)
- **Gobierno Regional.** Son los organismos encargados de las instituciones públicas relacionadas a la administración de cada departamento; para lo cual, cuentan con autonomía política, económica y administrativa para asuntos de su competencia. (Gobierno del Perú, 2022)
- **Habilidad gerencial.** Son las capacidades que posee una persona para desarrollar las tareas en una organización de forma eficaz y eficiente. (Peiró, 2020)
- **Perfil.** Es un conjunto de competencias personales y profesionales que se requieren para ocupar un cargo. (Torres, 2009)

2.4. Bases epistémicos

La investigación "Perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023" cuenta con base epistemológica y paradigmas que sustentan el enfoque metodológico y la búsqueda de conocimiento científico sobre la gestión pública en la región. La elección de la base epistemológica y los paradigmas responde a las características y objetivos específicos de la investigación.

Tiene fundamento en la base epistemológica positivista. Para Díaz (2014) el positivismo es una estructura o sistema de carácter filosófico que sostiene que el conocimiento proviene de hechos que pueden verificarse por la experiencia. Pérez (2015) señala que el positivismo combina el racionalismo, empirismo y lógica deductiva con la lógica inductiva.

Esta perspectiva busca comprender y explicar la realidad social a través de la aplicación de métodos científicos rigurosos, con el objetivo de establecer relaciones causales entre variables y generar conocimiento generalizable. Del mismo modo, se enmarca en dos paradigmas principales:

Paradigma funcionalista: “Evoca la forma de análisis que preconcibe el objeto de estudio como una totalidad en la cual las partes que la componen sean o no altamente diferenciadas, desarrollan funciones necesarias a la persistencia de dicha totalidad.” (Vargas, 1982, p. 185)

Este paradigma se basa en la idea de que las organizaciones son sistemas sociales complejos que funcionan gracias a la interrelación de sus partes. En este sentido, la investigación busca comprender cómo el perfil de gerencia pública, como un componente del sistema, influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

Paradigma de la gestión pública: se considera una unión del nuevo institucionalismo y la gerencia profesional; extrayendo ideas clave de estos teóricos, analizando sus características y aplicando aquellas que le permitan conseguir la intervención más adecuada que beneficie a la sociedad. (García, 2007)

Este paradigma se centra en el estudio de los procesos y estructuras de la gestión pública, con el objetivo de mejorar la eficiencia, la eficacia y la equidad en la administración del Estado. La investigación se adscribe a este paradigma

al analizar el perfil de gerencia pública como un factor clave para el desempeño de las instituciones públicas.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Dada la importancia de la investigación, se realizó una investigación correlacional descriptiva, donde se describió y relacionó las variables, asimismo describimos los hechos tal como fueron observados en su contexto natural, para cuyo efecto se midió el grado de relación existente entre las dos variables. Para cuyo propósito se aplicó el Método hipotético- deductivo, a través de la observación partiendo de un caso en particular, formulando una hipótesis. El enfoque que se utilizó en el estudio fue el cuantitativo, tratando de lograr la máxima objetividad en la investigación, incluyendo una medición sistemática, para ello se empleó el análisis estadístico como característica resaltante de la investigación. (Hernández et al., 2014)

- **De acuerdo con propósito o finalidad que persigue:** El estudio fue básica, puesto que se configura por su finalidad de estudio en obtener y recopilar información que se tomó como punto de partida y acoplándola a las que ya existen. Al respecto, Esteban (s.f.), define que “La investigación es básica porque sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y es fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia”. (p. 1)
- **De acuerdo con el tipo de problema y control de las variables:** Fue correlacional, puesto que su propósito de estudio fue delimitar la relación entre la variable perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali. AL respecto Tresierra (2010), define que, “los estudios correlacionales se utilizan cuando se quiere comparar que relación tienen diferentes variables que se pueden obtener de una misma muestra”. (p. 81)
- **De acuerdo con el nivel de conocimiento y recolección de datos:** Fue

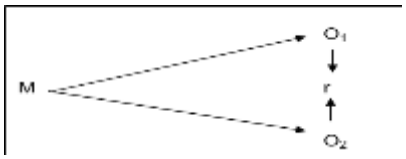
descriptiva, puesto que se describió las variables perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali. Al respecto, Hernández et. al (2014), nos indica que “los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice; describe tendencias de un grupo o población”. (p. 92)

- **De acuerdo con el método o enfoque:** Fue cuantitativa, puesto que con este tipo de estudio se pretendió indicar la relación que tiene perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, para cuyo efecto se evaluó información numérica y probabilísticas. Al respecto, Vara (2010), menciona que los estudios cuantitativos “especifica propiedades, características o perfiles importantes de personas, grupos, empresas, comunidades, mercados, etc.” (p. 203). Además, Hernández et. al (2014), sostiene que “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p. 5)

3.2. Diseño y esquema de investigación

El estudio fue de diseño no experimental, puesto que no se manipularon las variables perfil de gerencia pública y el desempeño laboral. Al respecto, Ríos (2017), menciona que, el estudio de diseño no experimental “no se manipula las variables, por el contrario, se observa los hechos en un contexto natural; y transversal, transeccional o sincrónica, puesto que se recolectaran la información en un periodo de tiempo o un determinado punto de tiempo; y retrospectivos porque se estudiará hechos pasados”. (pp. 84-85)

Es más, en la investigación se buscó establecer la relación de una variable sobre la otra, es decir, se configuró el siguiente esquema:



Donde:

M =Muestra, personal de tres gerencias (gerentes y trabajadores) del Gobierno Regional de Ucayali

O_1 =Observación V1: Perfil de gerencia pública

O_2 =Observación V2: Desempeño laboral

r =Relación entre las variables.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por 107 personas (gerentes y trabajadores) de cinco gerencias del Gobierno Regional de Ucayali; al respecto, expresa Vara (2010), “la población es el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, documentos, data, eventos, empresas, situaciones, etc.) a investigar. (p. 221)

Del mismo modo, Hernández et. al (2014), profundiza el concepto: "Un estudio no será mejor por tener una población más grande, la calidad de un trabajo investigativo estriba en delimitar claramente la población con base en el planteamiento del problema." (p. 39).

Tabla 3. Población del estudio

Gerencias regionales	Trabajadores
Gerencia regional de desarrollo económico	31
Gerencia regional de desarrollo social	25
Gerencia regional de Desarrollo de Pueblos Indígenas	8
Gerencia regional de infraestructura	29
Gerencia regional Forestal y de Fauna Silvestre	14
Total	107

Fuente: Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ucayali

3.3.2 Muestra

La muestra del estudio fue de 84 personas (gerentes y trabajadores) de cinco gerencias del Gobierno Regional de Ucayali, configurándose como una muestra del tipo probabilística tal como lo definen Hernández, et al. (2014), las muestras probabilísticas son aquellos subgrupos del universo o población donde todos por igual tienen las mismas condiciones y probabilidades de ser escogidos (p. 175).

Ahora bien, considerando lo expuesto líneas precedentes, la población en la presente investigación fue “Finita”, por conocerse las unidades que la integraban y a la vez, existir un registro documental de gerentes y trabajadores en cinco gerencias del Gobierno Regional de Ucayali.

Del mismo modo, la muestra se determinó mediante la fórmula del muestreo aleatorio simple para poder determinar proporciones, en la cual se conoce la población (poblaciones finitas), al respecto, se realizó el cálculo estadístico y se tomaron al azar a 107 gerentes y trabajadores de cinco gerencias del Gobierno Regional de Ucayali. El procedimiento para el cálculo de tamaño de muestra fue:

N = 107 trabajadores de cinco gerencias del Gobierno Regional de Ucayali

= 95%

$$n = \frac{pqNz^2}{\epsilon^2(N-1) + pqz^2}$$

Donde:

N: Población representada por 107 trabajadores de cinco gerencias del Gobierno Regional de Ucayali.

Z: Es el valor asociado a un nivel de confianza, ubicado en la Tabla Normal. Estándar (90% ≤ confianza ≤ 99%), para una probabilidad del 90% de confianza; z = 1.96

p: Proporción de usuarios y pacientes varones (p = 0.5) q: Proporción de usuarios y pacientes mujeres. (q = 0.5)

ε: Es el máximo error permisible en todo trabajo de investigación, el rango de variación es de (1% ≤ ε ≤ 10%). para el presente trabajo se considera ε

= 0.05

n: Tamaño óptimo de la muestra.

Reemplazando:

Confianza del 90%, z = 1.96, ε = 0.05

$$n = \frac{0.5 \; x \; 0.5 \; x \; 107 \; x \; 1.96^2}{0.05^2(107-1) + 0.5 \; x \; 0.5 \; x \; 1.96^2}$$

n = 83.8606 ⟶ = 84

Tabla 4. Muestra del estudio

Gerencias regionales	Trabajadores
Gerencia regional de desarrollo económico	30
Gerencia regional social	25
Gerencia regional de infraestructura	29
Total	84

Fuente: Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ucayali

La muestra estuvo conformada por 84 personas (gerentes y trabajadores) de tres gerencias del Gobierno Regional de Ucayali.

El tipo de muestreo corresponde al probabilístico aleatorio simple, cuya característica principal es que todos los casos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. (Hernández et al., 2014)

3.4. Instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

- **Observación:** Viene a ser una técnica que brinda soporte para registrar sucesos de nuestro entorno, para ello utilizamos nuestros sentidos, con el objeto de recabar situaciones que se desconoce y que no se tomó en cuenta con la aplicación de otros instrumentos. Como lo expresa, Santos (2023), “la observación es un método que se caracteriza por no ser intrusivo y requiere evaluar el comportamiento del objeto de estudio por un tiempo continuo, sin intervenir".
- **Entrevista:** Viene a ser una técnica que implica realizar una conversación entre dos personas en este caso el entrevistador y el entrevistado, para ello nos valemos de una serie de preguntas abiertas, que inicialmente fueron estructuradas con el objeto de recabar y analizar información sobre un tema de investigación. Como lo expresa Santos (2023), “consiste en recopilar la

información formulando preguntas, a través de la comunicación interpersonal, el emisor obtiene respuestas verbales del receptor sobre un tema o problema en específico, pudiendo ser presencial, por teléfono o celular".

- **Encuesta:** Viene a ser una técnica que consiste en aplicar preguntas a un encuestado por parte del encuestador, para ello nos valemos de preguntas cerradas con opciones de respuesta que previamente fueron delimitadas con la finalidad de recabar y analizar información sobre un tema de investigación. Como lo expresa, Tranieri (2015), "consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador para cumplir con los objetivos de su estudio".
- **Análisis documental**: Viene a ser una técnica que se utiliza para conseguir datos inmersos en un documento, para ello nos valemos del proceso intelectual, para su respectiva exposición práctica. Como lo expresa, Tranieri (2015), "técnica que permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos; su papel consiste en descubrir lo que otros no

  han visto sólo por el hecho que no han observado cuidadosamente lo plasmado en el texto.

3.4.2. Instrumentos

- **Guía de observación:** Mediante este instrumento se logró estudiar datos que no obran debidamente registrados en un documento; observando ciertos comportamientos de los colaboradores y las labores/funciones que desarrollan para el logro de metas y objetivos, asi como los conocimientos que tienen referentes a las variables que se estudió.

- **Cuestionario estructurado:** La investigación aplicó el cuestionario de tipo estructurado, es decir, con respuestas cerradas, puesto que se evaluará los conocimientos y opiniones de las personas que constituyen la unidad de análisis del estudio. Los cuestionarios estarán conformados por 10 preguntas para la variable “Perfil de gerencia pública”; y el cuestionario para “Desempeño laboral” 8 preguntas dirigidas a los trabajadores de tres gerencias del Gobierno Regional de Ucayali; ambos cuestionarios tendrán respuestas politómicas. Asimismo, las preguntas formuladas se encontrarán acorde a los objetivos de la investigación.
- **Guía de entrevista:** Este instrumento se aplicó a los trabajadores de tres gerencias del Gobierno Regional de Ucayali, con la finalidad de recabar datos sobre las variables en estudio, para ello se tuvo en cuenta sus jerarquías y grado de responsabilidades funcional dentro de la Institución.

- **Guía de análisis documental:** Mediante este instrumento, nos permitió aplicar a todo acervo documentario relacionado a perfil de gerencia pública y desempeño laboral en tres gerencias del Gobierno Regional de Ucayali, para conocer y recabar información con mayor profundidad.

3.4.3. Validez de instrumento

De acuerdo con Vara (2010), “la validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir; es decir se refiere al grado de evidencia acumulada sobre qué mide el instrumento, justifica particular interpretación que se va a hacer del instrumento”. (pp. 245-246)

En nuestra investigación se utilizó la validez de contenido por criterio de jueces, de expertos; es decir “se consultó con tres (03) especialistas si la variable a medir tiene un contenido exhaustivo, si los ítems (indicadores) que se desagregan de cada variable en estudio son consistentes y pertinentes (suficientes); alcanzando una validez de 80% a 90% considerándose como

aceptable según criterios plasmados en la investigación científica". (p. 246)

Nuestros expertos fueron: Dr. Juan José Palomino Ochoa (con DNI Nº 00123035), Dr. Percy Lorenzo Diaz Odicio (con DNI Nº 42860407) y Dr. Félix Navarro Janampa (con DNI Nº 00109352).

3.4.4. Prueba de confiabilidad

De acuerdo con Vara (2010), "todos los instrumentos que se usan para recoger datos científicos deben ser fiables y válidos; la fiabilidad se relaciona con la precisión y congruencia, es el grado en que la aplicación repetida de un instrumento al mismo sujeto, objeto u situación produce iguales resultados". (pp. 244-245)

Tabla 5. Variable 1: Perfil de gerencia pública

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	**Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados**	**Nº de elementos**
,955	,955	10

Fuente: Base de datos perfil de gerencia pública.

Tabla 6. Variable 1: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	**Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados**	**Nº de elementos**
,945	,946	8

Fuente: Base de datos desempeño laboral.

3.5. Técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos

3.5.1. Técnica de recojo

Se utilizó el método analítico, mediante este método se pudo estudiar las variables en estudio, se revisó el acervo documentario y la información que previamente se recabó con la utilización de los instrumentos de investigación, para ello se tuvo en cuenta la información plasmada en el planteamiento del problema y lo consignado en el marco teórico (literatura), de tal manera que nos permitió aceptar o rechazar la hipótesis de la relación y/o efecto de las variable perfil de gerencia pública y desempeño laboral. Como lo expresa, Díaz y Luna (2014), “el método analítico es un proceso cognoscitivo, que consiste en descomponer un objeto de estudio separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual”.

Además, se utilizó el método deductivo, el cual nos permitió delimitar las conclusiones de los antecedentes relacionados con las variables, para ello se tuvo en cuenta la realidad problemática; los cuales son caracteres que nos permitieron contar con opiniones en forma resumido de la información siguiendo los pasos de lo general hacia lo particular, utilizando el mismo procedimiento para el marco teórico (literatura). Como lo expresa, Díaz y Luna (2014), “el método deductivo consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los teoremas, leyes, postulados y principios de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares”.

3.5.2. Procesamiento y presentación de datos

Se utilizó el método estadístico para la presentación de los datos, para ello previamente se analizaron e interpretaron los resultados encontrados, de acuerdo con los valores y porcentajes encontrados en el análisis de las variables

intervención farmacéutica y adherencia al tratamiento. Como lo expresa la Bojacá (2004), “el método estadístico es un proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las características, variables o valores numéricos de un estudio o de un proyecto de investigación para una mejor comprensión de la realidad y una optimización en la toma de decisiones”.

Del mismo modo, se empleó la técnica de análisis de datos de distribución de frecuencias absoluta, relativa y porcentual, la media aritmética y el promedio ponderado para corroborar la intervención farmacéutica y la adherencia al tratamiento, además el método de clúster o conglomerado.

$$X = \frac{\sum fX}{N}$$

Los datos recolectados en la investigación se analizaron haciendo uso de la estadística descriptiva; para la tabulación de los datos se utilizó las tablas unidimensionales, bidimensional y los indicadores estadísticos que correspondan, haciendo uso del programa Excel y para el procesamiento de los datos el Software SPSS versión 27 (Programa de estadística para ciencias sociales).

Además, “la información que se obtuvo después de aplicar los instrumentos fueron ingresados a la base de datos SPSS versión 27, seguidamente se realizó la prueba de normalidad de las variables con sus respectivas dimensiones mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, debido a que el marco muestral fue mayor de 50 participantes, en donde se obtuvo como resultado que tanto las variables como sus dimensiones no provienen de una distribución normal, ya que su nivel de significancia es < 0.05 (Ver Anexo N° 04), por lo cual se determinó el uso de la prueba de Rho de Spearman para el análisis

inferencial. Asimismo, para la presentación de los datos se realizó mediante tablas de doble entrada, con la interpretación correspondiente de los resultados obtenidos". (Rivera, 2023, p. 97)

3.6. Análisis estadístico de datos

Mediante la aplicación del cuestionario: perfil de gerencia pública y desempeño laboral aplicado a colaboradores y gerentes en la cantidad de 84. Las respuestas del cuestionario se registraron en una base de datos en Microsoft Office Profesional Plus Excel 2021 para su procesamiento, posterior a ello se utilizó el programa SPSS versión 27, el que nos arrojó en tablas y figuras toda la información debidamente procesada. Se utilizó el análisis estadístico descriptivo en termino de promedios, así se halló la media (promedio) para cada indicador (10 preguntas del cuestionario 1 y 8 preguntas del cuestionario 2) cada variable con 4 dimensiones. El promedio se comparó con la Tabla 4 de clasificación de la satisfacción, a fin de determinar e interpretar, el nivel de percepción del perfil de gerencia pública y del desempeño laboral, en función a las dos variables, del mismo modo, se tuvo en cuenta por cada indicador y dimensión.

Tabla 7. Niveles de satisfacción perfil de gerencia pública

Nivel	Variable 1	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Alto	38 - 50	8 - 10	8 - 10	8 - 10	16 - 20
Medio	24 - 37	5 - 7	5 - 7	5 - 7	10 - 15
Bajo	10 - 23	2 - 4	2 - 4	2 - 4	4 - 9

Fuente: Base de datos perfil de gerencia pública.

Tabla 8. Niveles de satisfacción desempeño laboral

Nivel	Variable 2	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 3
Alto	30 - 40	8 - 10	8 - 10	8 - 10	8 - 10
Medio	19 – 29	5 - 7	5 - 7	5 - 7	5 - 7
Bajo	8 - 18	2 - 4	2 - 4	2 - 4	2 - 4

Fuente: Base de datos desempeño laboral

3.7 Principios éticos

Según, Los investigadores de este proyecto se comprometen a cumplir con estos principios éticos durante todas las fases de la investigación, desde el diseño hasta la publicación de los resultados. Se velará por la transparencia y la responsabilidad en la realización del estudio.

La adhesión a estos principios éticos es fundamental para garantizar la protección de los participantes, la validez de los resultados y la credibilidad de la investigación.

La investigación se desarrollará respetando los siguientes principios éticos:

- Valor. La investigación se desarrollará con el propósito de aportar conocimiento sobre problemas latentes en nuestra región.
- Validez científica. Antes de su aplicación, el instrumento será sometido a evaluación metodológica (validez y confiabilidad)
- Consentimiento informado. Las personas serán informadas sobre el estudio y su propósito, teniendo la libertad de otorgar su consentimiento de forma voluntaria antes de participar en la investigación.
- Confidencialidad. La investigación respetará la privacidad de los participantes, además la información otorgada será únicamente con fines del estudio.
- Beneficencia. La investigación se realizará con el objetivo de mejorar el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali; evitando cualquier perjuicio a los participantes o a la institución.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

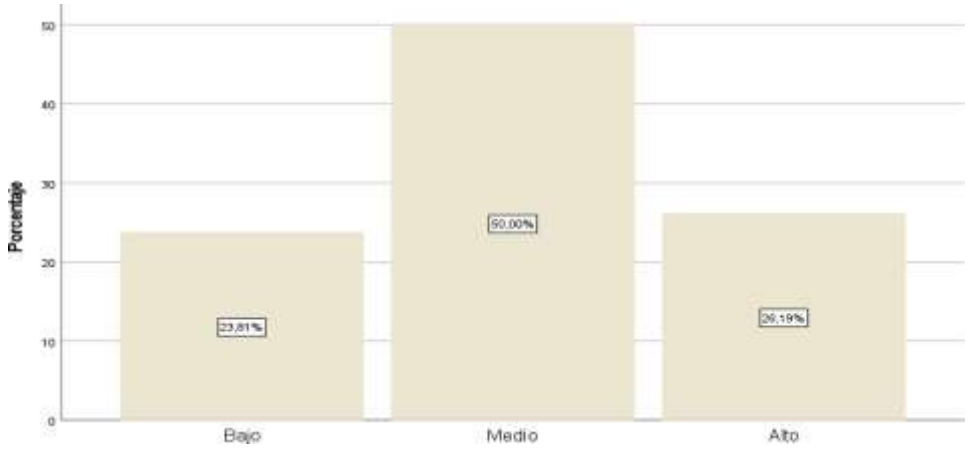
4.1. Resultados

- **Análisis variable 1 perfil de gerencia pública**

Tabla 9. Resultados descriptivos de la variable perfil de gerencia pública

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	20	23,8
Medio	42	50,0
Alto	22	26,2
Total	**84**	**100,0**

Figura 1. Resultados descriptivos de la variable perfil de gerencia pública



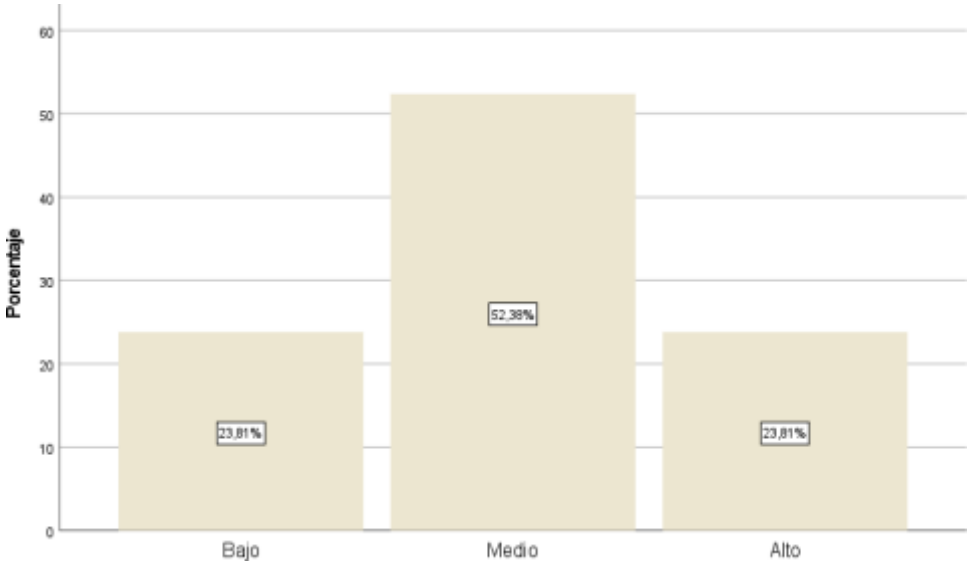
Fuente: Tabla 9

Se aprecia en la tabla 9 y figura 1, correspondiente a la variable perfil de gerencia pública, de los 84 trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, que representa el 100% de la muestra, el 50% tiene una percepción media del perfil de gerencia pública, el 26.2% indico que es alto, mientras que el 23.8% percibe que es bajo.

Tabla 10. Resultados descriptivos de la dimensión conocimiento de gestión y normativa pública.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	20	23,8
Medio	44	52,4
Alto	20	23,8
Total	**84**	**100,0**

Figura 2. Resultados descriptivos de la dimensión conocimiento de gestión y normativa pública



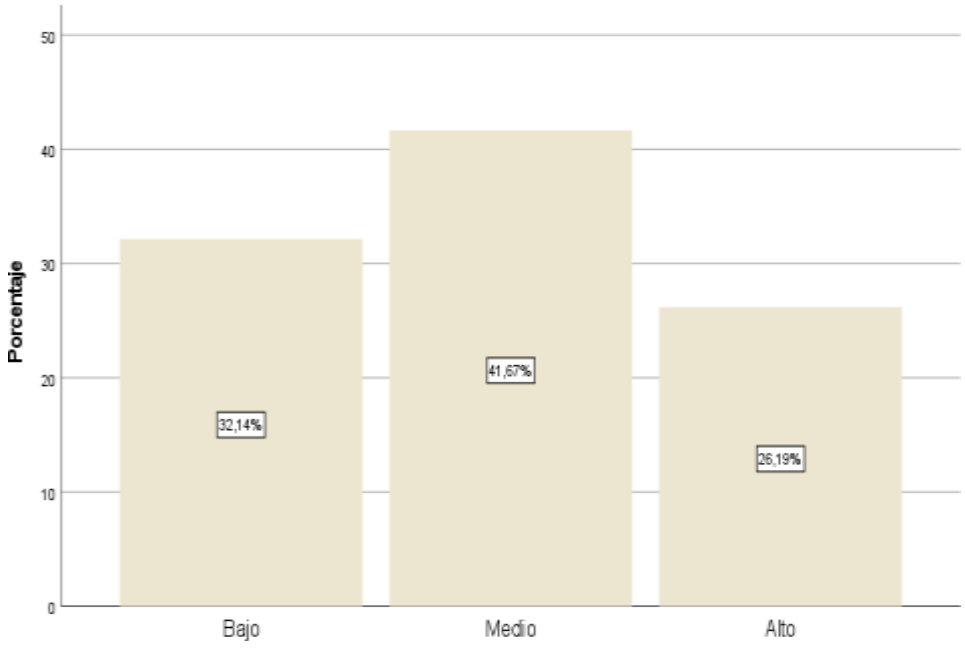
Fuente: Tabla 10

Se aprecia en la tabla 10 y figura 2, correspondiente a la dimensión conocimiento de gestión y normativa pública, de los 84 trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, que representa el 100% de la muestra, el 52.4% tiene una percepción media del conocimiento de gestión y normativa pública, el 23.8% indico que es alto, mientras que el 23.8% percibe que es bajo.

Tabla 11. Resultados descriptivos de la dimensión conocimiento de modelos de gestión.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	27	32,1
Medio	35	41,7
Alto	22	26,2
Total	84	100,0

Figura 3. Resultados descriptivos de la dimensión conocimiento de modelos de gestión



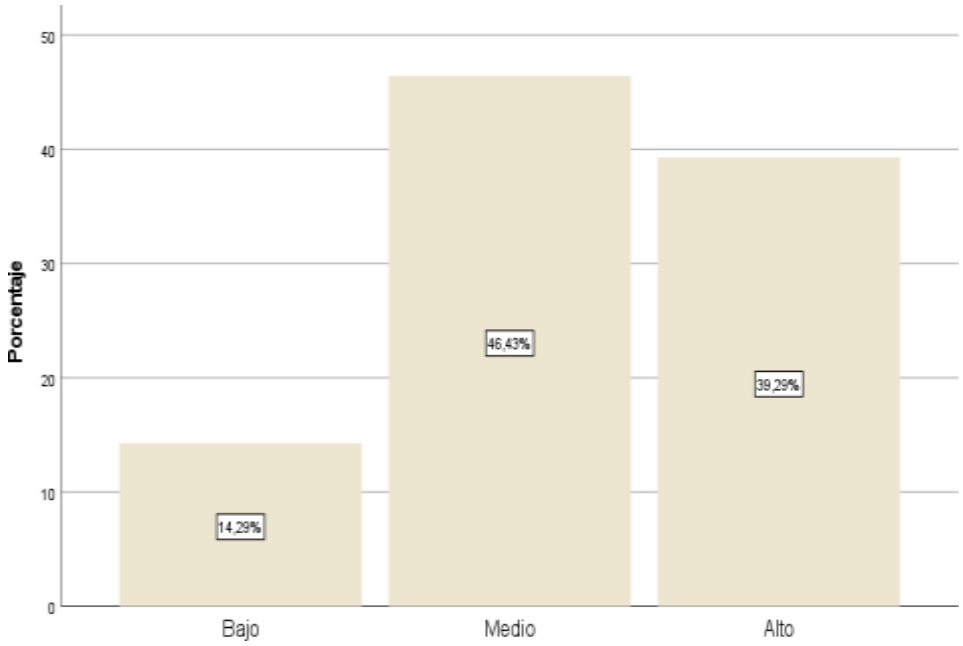
Fuente: Tabla 11

Se aprecia en la tabla 11 y figura 3, correspondiente a la dimensión conocimiento de modelos de gestión, de los 84 trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, que representa el 100% de la muestra, el 41.7% tiene una percepción media del conocimiento de modelos de gestión, el 32.1% indico que es bajo, mientras que el 26.2% percibe que es alto.

Tabla 12. Resultados descriptivos de la dimensión habilidades

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	12	14,3
Medio	39	46,4
Alto	23	39,3
Total	**84**	**100,0**

Figura 4. Resultados descriptivos de la dimensión habilidades.



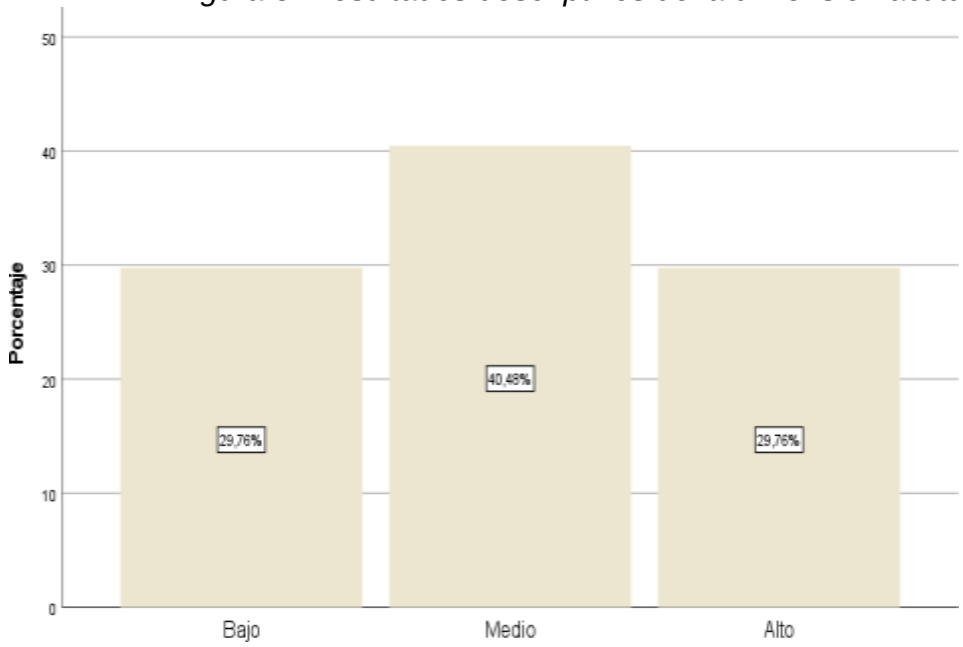
Fuente: Tabla 12

Se aprecia en la tabla 12 y figura 4, correspondiente a la dimensión habilidades, de los 84 trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, que representa el 100% de la muestra, el 46.4% tiene una percepción media de las habilidades, el 39.3% indico que es alto, mientras que el 14.3% percibe que es bajo.

Tabla 13. Resultados descriptivos

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	65	65,6
Medio	65	5
Alto	65	65,6
Total	84	100,0

Figura 5. Resultados descriptivos de la dimensión actitudes.

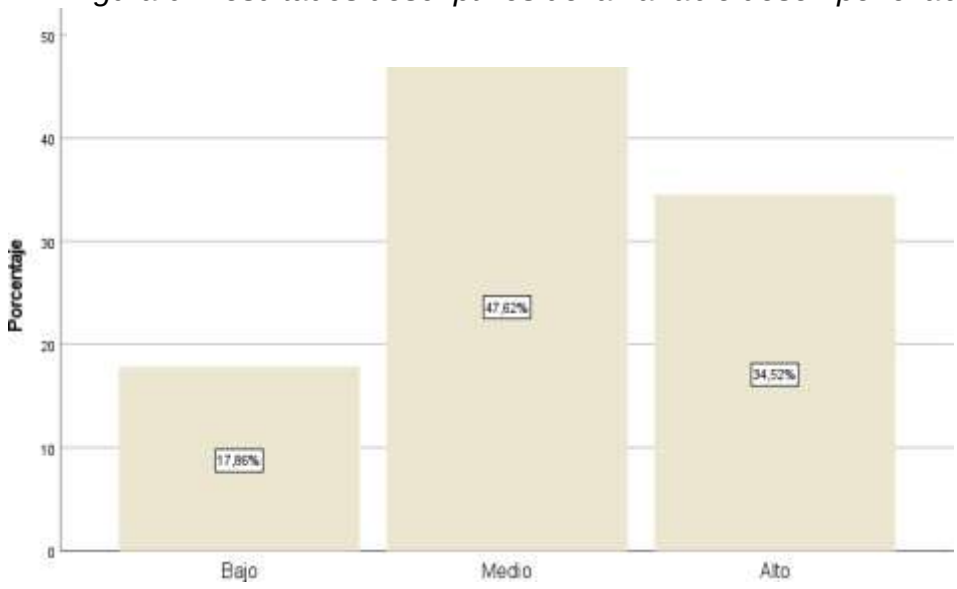


Se aprecia en la tabla 13 y figura 5, correspondiente a la dimensión actitudes, de los 84 trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, que representa el 100% de la muestra, el 40.5% tiene una percepción media de las actitudes, el 29.8% indico que es alto, mientras que el 29.8% percibe que es bajo.

Tabla 14. Resultados de la variable desempeño

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	66	66,6
Medio	66	6
Alto	66	66,6
Total	84	100,0

Figura 6. Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

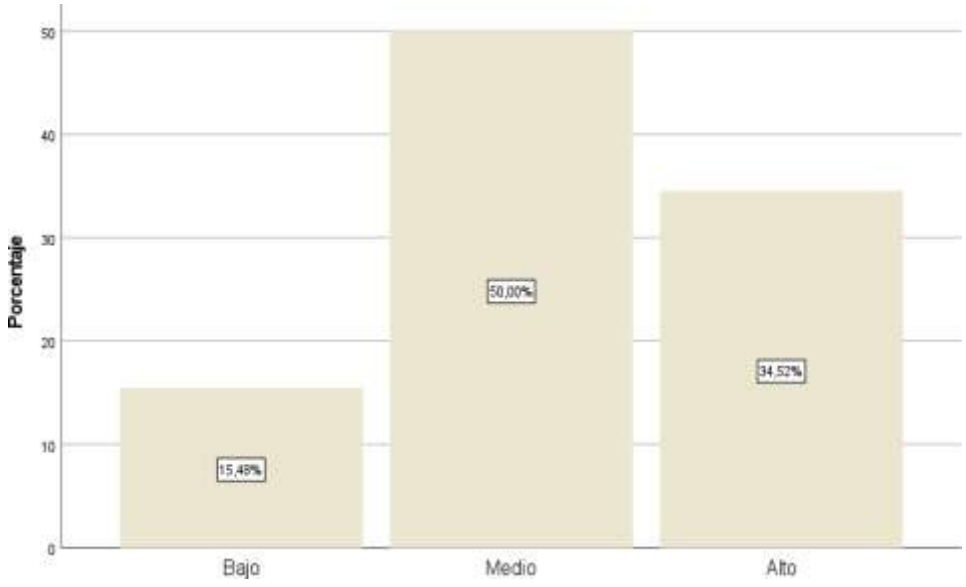


Se aprecia en la tabla 14 y figura 6, correspondiente a la variable desemp0eño laboral, de los 84 trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, que representa el 100% de nuestra muestra, el 47.6% tiene una percepción media del desempeño laboral, el 34.5% indico que es alto, mientras que el 17.9% percibe que es bajo.

Tabla 15. Resultados descriptivos de la dimensión eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	67	67,6
Medio	67	7
Alto	29	34,?
Total	84	100,0

Figura 7. Resultados descriptivos de la dimensión eficiencia

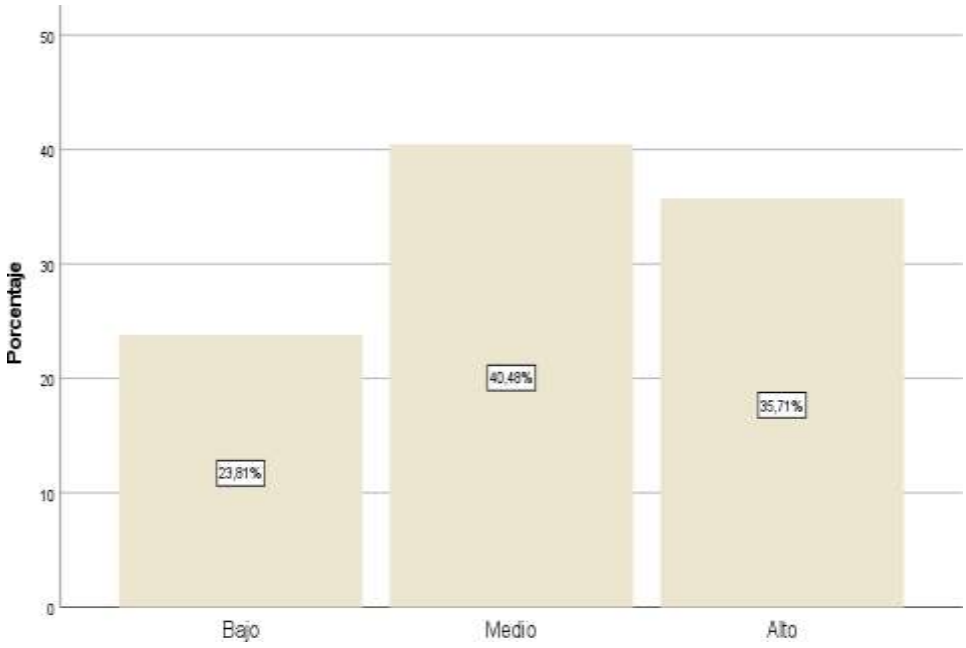


Se aprecia en la tabla 15 y figura 7, correspondiente a la dimensión eficiencia, de los 84 trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, que representa el 100% de nuestra muestra, el 50% tiene una percepción media de la eficiencia, el 34.5% indico que es alto, mientras que el 15.5% percibe que es bajo.

Tabla 16. Resultados descriptivos de la dimensión eficacia

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	20	23,8
Medio	34	40,5
Alto	30	35,7
Total	84	100,0

Figura 8. Resultados descriptivos de la dimensión eficacia



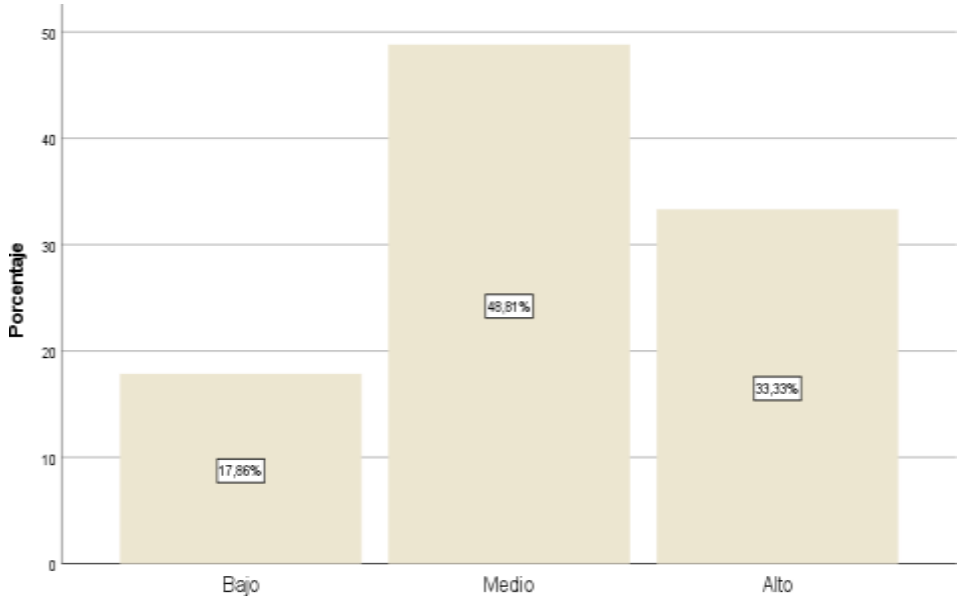
Fuente: Tabla 16

Se aprecia en la tabla 16 y figura 8, correspondiente a la dimensión eficacia, de los 84 trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, que representa el 100% de nuestra muestra, el 40.5% tiene una percepción media de la eficacia, el 35.7% indico que es alto, mientras que el 23.8% percibe que es bajo.

Tabla 17. Resultados descriptivos de la dimensión calidad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	15	17,9
Medio	41	48,8
Alto	28	33,3
Total	**84**	**100,0**

Figura 9. Resultados descriptivos de la dimensión calidad



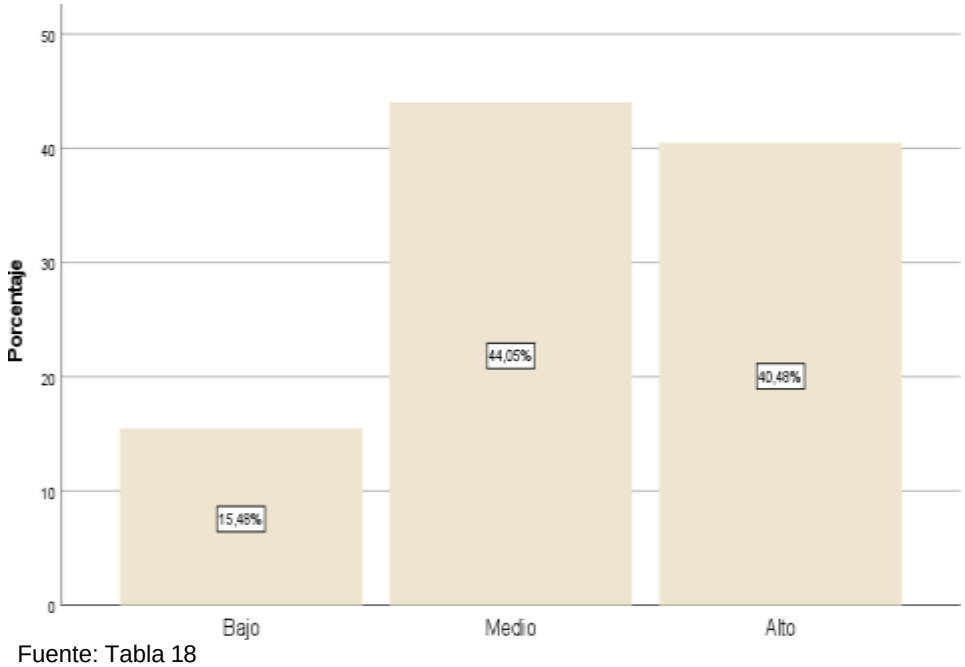
Fuente: Tabla 17

Se aprecia en la tabla 17 y figura 9, correspondiente a la dimensión calidad, de los 84 trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, que representa el 100% de nuestra muestra, el 48.8% tiene una percepción media de la calidad, el 33.3% indico que es alto, mientras que el 17.9% percibe que es bajo.

Tabla 18. Resultados descriptivos de la dimensión economía

Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	13	15,5
Medio	37	44,0
Alto	34	40,5
Total	**84**	**100,0**

Figura 10. Resultados descriptivos de la dimensión economía



Fuente: Tabla 18

Se aprecia en la tabla 18 y figura 10, correspondiente a la dimensión economía, de los 84 trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, que representa el 100% de nuestra muestra, el 44% tiene una percepción media de la economía, el 40.5% indico que es alto, mientras que el 15.5% percibe que es bajo.

4.2. Prueba de hipótesis

- **Estadística inferencial**

Tabla 19. Resumen de procesamiento de casos

Variable	Válido (N)	Válido (%)	Perdidos (N)	Perdidos (%)	Total (N)	Total (%)
Perfil de gerencia pública	84	100,0	0	0,0	84	100,0
Conocimiento de gestión y normatividad pública	84	100,0	0	0,0	84	100,0
Conocimiento de modelos de gestión	84	100,0	0	0,0	84	100,0
Habilidades	84	100,0	0	0,0	84	100,0
Actitudes	84	100,0	0	0,0	84	100,0
Desempeño laboral	84	100,0	0	0,0	84	100,0

Fuente: Data perfil de gerencia pública y desempeño laboral.

Tabla 20. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Perfil de gerencia pública	,251	84,000		,807	84	,000
Conocimiento de gestión y normatividad pública	,262	84,000		,804	84	,000
Conocimiento de modelos de gestión	,212	84,000		,806	84	,000
Habilidades	,254	84,000		,787	84	,000
Actitudes	,202	84,000		,806	84	,000
Desempeño	,248	84,000		,799	84	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Data perfil de gerencia pública y desempeño laboral.

Nuestra muestra al ser mayor a 50 individuos se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y según estos resultados, la significancia

salió 0,000 que es menor a 0,005, lo que significa que posee una distribución no paramétrica, por lo tanto, nos estaría indicando la utilización de la correlación de Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

Tabla 21. Correlación entre la variable 1 perfil de gerencia pública y la variable 2 desempeño laboral.

Variables	Perfil de gerencia pública	Desempeño laboral
Perfil de gerencia pública	1,000	0,875**
Sig. (bilateral)	-	0,000
N	84	84
Desempeño laboral	0,875**	1,000
Sig. (bilateral)	0,000	-
N	84	84

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

Fuente: Data perfil de gerencia pública y desempeño laboral.

Relación: Variable perfil de gerencia pública y la variable desempeño laboral.

Se encontró una relación, positiva alta entre la variable 1 perfil de gerencia pública con la variable 2 desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, con una correlación de Rho de Spearman r= 0,875** y Sig. (bilateral) = 0,000

- Ha: Existe relación significativa entre el perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Ho: No existe relación significativa entre el perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

Al ser el Sig. (Bilateral) 0,000 que es menor que el nivel de significancia (5%) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, así mismo el “r” de Rho de Spearman arrojó 0,875**; es decir, existe una correlación positiva

alta entre el perfil de gerencia pública con el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

- Ha: Las dimensiones del perfil de gerencia pública incide positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.
- Ho: Las dimensiones del perfil de gerencia pública no incide positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

Tabla 22. Correlación entre las dimensiones del perfil de gerencia pública con la variable desempeño laboral.

		Conocimiento de gestión y normativa pública	Conocimiento de modelos de gestión	Habilidades	Actitudes
Rho Spearman	Coeficiente de Desempeño laboral correlación	,853**	,844**	,921**	,883**
		Sig. (bilateral): ,000 N: 84	Sig. (bilateral): ,000 N: 84	Sig. (bilateral): ,000 N: 84	Sig. (bilateral): ,000 N: 84

Relación: Dimensión 1 conocimiento de gestión y normativa pública

Se encontró una relación entre la dimensión 1 conocimiento de gestión y normativa pública con la variable 2 desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, con una correlación de Rho de Spearman r= 0.853** y Sig. (bilateral) = 0,000

- **HE 1:** Al ser el Sig. (Bilateral) 0,000 menor que el nivel de significancia (5%), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna así mismo el Rho de Spearman arrojó 0,853**; es decir, existe una correlación positiva alta entre la dimensión conocimiento de gestión y normativa pública con la variable 2 desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

Relación: Dimensión 2 conocimiento de modelos de gestión.

Se encontró una relación entre la dimensión 2 conocimiento de modelos de gestión con la variable 2 desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, con una correlación de Rho de Spearman r= 0,844** y Sig. (bilateral) = 0,000

- **HE 2:** Al ser el Sig. (Bilateral) 0,000 menor que el nivel de significancia (5%) se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, así mismo el Rho de Spearman arrojó 0,844**; es decir, existe una correlación positiva alta entre la dimensión conocimiento de modelos de gestión con la variable 2 desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

Relación: Dimensión 3 habilidades.

Se encontró una relación entre la dimensión 3 habilidades con la variable 2 desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, con una correlación de Rho de Spearman r= 0,921** y Sig. (bilateral) = 0,000

- **HE 2:** Al ser el Sig. (Bilateral) 0,000 menor que el nivel de significancia (5%) se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, así mismo el Rho de Spearman arrojó 0,921**; es decir, existe una correlación positiva muy alta entre la dimensión habilidades con la variable 2 desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

Relación: Dimensión 4 actitudes.

Se encontró una relación entre la dimensión 4 actitudes con la variable 2 desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, con una correlación de Rho de Spearman r= 0,883** y Sig. (bilateral) = 0,000

- **HE 2:** Al ser el Sig. (Bilateral) 0,000 menor que el nivel de significancia (5%) se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, así mismo el Rho de Spearman arrojó 0,883**; es decir, existe una correlación positiva alta entre la dimensión actitudes con la variable desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- En el Perú la gestión gubernamental afronta desafíos tales como la corrupción campeante en todos los niveles del aparato público, la falta de competencias en los técnicos y profesionales, el desorden y la falta de eficiencia y eficacia entre otros aspectos. Del mismo modo, la gestión pública cuenta con otras debilidades tales como la centralización puesto que pone muros a la autonomía de los gerentes y autoridades, no evidencian articulación interinstitucional, desarticulación entre los diferentes sistemas administrativos, así como desempeño laboral muy por debajo de los estándares mundiales es decir en comparación con otros países en vías de desarrollo; es por ello, que resulta crucial comprender el perfil de la gerencia pública y el desempeño laboral en aras de la mejora de la gestión pública en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali.
- En ese orden de ideas, según la tabla 9 se aprecia que el 50% de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ucayali muestran un nivel porcentual medio en su perfil de gerencia pública, asimismo en la tabla 10 el 52.4% evidencia un nivel medio respecto al conocimiento de gestión y normativa pública, en la tabla 11 el 41.7% muestra un nivel medio respecto a conocimiento de modelos de gestión, también en la tabla 12 se observa que el 46.4% cuenta con un nivel porcentual medio respecto a sus habilidades, mientras que en la table 13 el 40.5% muestra un nivel medio en actitudes.
- Estos resultados nos estarían indicando que en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali muestran niveles promedio por encima del 50% respecto al perfil de gerencia pública, en temas de niveles de conocimiento de gestión y

normativa pública y niveles por debajo del 50% respecto a conocimiento de modelos de gestión, habilidades y actitudes.

- Justamente, estos resultados son similares con los datos encontrado por Rivas et al. quien concluye con datos positivos respecto a perfil de gerencia pública, mostrando que el gerente público juega un rol como garante en los procedimientos, por lo que se necesita líderes públicos con suficiente preparación, que combinen su experiencia y conocimiento para la resolución de problemas, evitando la designación de éstos de forma política.
- Al respecto la literatura de Pacheco, nos contextualiza que “el perfil de gerente público es el grupo de habilidades, destrezas, conocimientos y experiencias específicas que forman parte de las competencias que se requieren para actuar en una determinada área y en un periodo establecido; asumiendo un compromiso desde una perspectiva de la realidad social”.
- Del mismo modo, en la tabla 14 se observa que el 47.6% evidencia niveles medio respecto al desempeño laboral, igualmente en la tabla 15 el 50% se observa que el nivel porcentual es medio respecto a su eficiencia, en la tabla 16 el 40.5% muestra niveles medio de eficacia, en la tabla 17 el 48.8% evidencia niveles porcentuales medio respecto a calidad, mientras que en la tabla 18 el 44% evidencia niveles porcentuales medio respecto a economía.
- Estos resultados nos estarían indicando que en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali se observa que, respecto a temas de desempeño laboral muestran niveles de desempeño laboral promedio al 50%, respecto a eficacia, eficiencia, calidad y economía por debajo del promedio ponderado del 50%.
-
- Estos resultados son, contrarios a los datos encontrado por Sullca, quien nos indica en sus conclusiones que las habilidades gerenciales y el desempeño

laboral, mostró una correlación baja y positiva en los trabajadores de gerencia en una municipalidad de Lima y han tenido un nivel insuficiente, esto debido al bajo desempeño de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones dentro de sus puestos laborales.

- Al respecto la literatura de Campbell et al., nos conceptualiza que el desempeño laboral “es una conducta y acción que involucra la obtención de fines institucionales, impulsando el logro de metas de las organizaciones”.
- En ese contexto presentamos el análisis de los resultados: en la tabla 21 se observa el logro desarrollado del objetivo planteado en la investigación de establecer la relación entre el perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023, ya que existe relación positiva alta entre el perfil de gerencia pública sobre el desempeño laboral; Según el valor p= 0,000 que es menor a 0,01 siendo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,875**.
- Por lo tanto, se confirma nuestra hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, ya que se concluye que existe relación positiva alta entre el perfil de gerencia pública sobre el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023; Según el valor p= 0,000 que es menor a 0,01 y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,875**.Es más, estos resultados son concluyentes en el extremo que se evidencia una relación positiva alta entre el perfil de gerencia pública y el desempeño laboral.
- En efecto, estos resultados son contrarios con los datos de Sullca, puesto que en sus conclusiones encontró que las habilidades gerenciales y el desempeño laboral, mostró una correlación baja y positiva en los trabajadores de gerencia en una Municipalidad de Lima y han tenido un nivel insuficiente, esto debido al bajo desempeño de los trabajadores en el cumplimiento de las funciones

asignadas en las diferentes áreas de la Municipalidad.

- Del mismo modo, la literatura de Pacheco, nos define que “El gerente público es un funcionario de alto riesgo, que garantiza a través de su liderazgo una participación activa del personal a su cargo”; ya que, como refiere Duque “es capaz de alcanzar productividad y eficiencia que conlleven a un adecuado funcionamiento de la entidad pública”.
- Además, la literatura de la Milkovich y Boudreau, nos define que “está relacionado con las características de cada persona, conformado por sus habilidades y conocimientos en pro de la organización”. Del mismo modo, “el desempeño laboral es el resultado del comportamiento de los trabajadores en función de las tareas que se les asignan y los aportes que brindan desde sus cargos en la empresa o entidad, según la literatura de Faria.

CONCLUSIONES

- Se concluye que existe relación positiva alta entre el perfil de gerencia pública con el desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023; con una correlación de Rho de Spearman r= 0,875** y Sig. (bilateral) = 0,000.

- Se concluye que existe relación positiva alta entre la dimensión 1 conocimiento de gestión y normativa pública con la variable 2 desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023; con una correlación de Rho de Spearman r= 0,853** y Sig. (bilateral) = 0,000.

- Se concluye que existe relación positiva alta entre la dimensión 2 conocimiento de modelos de gestión con la variable 2 desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023; con una correlación de Rho de Spearman r= 0,844** y Sig. (bilateral) = 0,000.

- Se concluye que existe relación positiva muy alta entre la dimensión 3 habilidades con la variable 2 desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023; con una correlación de Rho de Spearman r= 0,921** y Sig. (bilateral) = 0,000

- Se concluye que existe relación positiva alta entre la dimensión 4 actitudes con la variable 2 desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, 2023; con una correlación de Rho de Spearman r= 0,883** y Sig. (bilateral) = 0,000.

SUGERENCIAS

- Se sugiere establecer un proceso de evaluación en forma integral del perfil de gerentes y directivos tanto de mando alto y medio (gerentes, sub gerentes directores y jefes de unidad), con la finalidad de medir la eficiencia, eficacia y relevancia de los puestos, el desempeño laboral asi como las funciones de acuerdo a las metas y objetivos de la entidad.
- Sugerimos capacitar al colaborador del Gobierno Regional de Ucayali en temas de herramientas de gestión y normativas en aras de mejorar sus niveles de conocimiento.
- Sugerimos capacitar al colaborador del Gobierno Regional de Ucayali en temas de modelos de gestión y normativas en aras de mejorar sus niveles de conocimiento y que estos sean aplicados en sus respectivas áreas.
- Sugerimos la implementación de indicadores de desempeño individual respecto a las habilidades del colaborador del Gobierno Regional de Ucayali, en aras de mejorar el impacto de desempeño hacia los usuarios.
- Sugerimos capacitar en temas motivaciones y sensibilización para el colaborador del Gobierno Regional de Ucayali, con la finalidad de asegurar la mejora en la atención a la población y la mejora del clima laboral entre los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abal, H. D. (2018). *El perfil del gerente público municipal en la ciudad de Huánuco- 2018.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. https://hdl.handle.net/20.500.13080/4152

Álvarez, J. (2011). *Planeamiento estratégico, plan de desarrollo concertado y plan operativo*. Perú: Instituto Pacifico SAC

Arias, L. A. (2019). *La nueva gerencia pública en el Perú. Gestión en el Tercer Milenio, 22*(43), 101-106. https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/vi ew/16960/14436

Autoridad Nacional del Servicio Civil (09 de marzo de 2022). *Perfiles de los gerentes públicos.* ttps://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2899070/Perfil%20Gen%C3% A9rico%20del%20Gerente%20P%C3%BAblico.pdf.pdf?v=1646862587

Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E.J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista de investigación Valor Agregado*, 7*(1), 109-121. doi: https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417

Benites, L. K. (2022). *Eficiencia del Cuerpo de Gerentes Públicos y la modernización del Estado*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://hdl.handle.net/20 500.12672/18107

Betanzos, N. y Paz, F. (2011). *Compromiso organizacional en profesionales de la salud- Revisión Bibliográfica.* Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc, 19(1), 35-41. https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2011/eim111h.pdf

Bojacá P. (2004). *El método estadístico*. https://es.scribd.com/document/464625321/El-metodo-estadistico

Borman, W. C. y Motowidlo, S. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. En N. Schmitt y W.C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). Jossey Bass.

Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D. y Motowidlo, S. J. (2001). *Personality predictors of citizienship performance. International Journal of Selection and Assessment*, *9*(1), 52-69. doi: http://dx.doi.org/10.1111/1468-2389.00163

Bunge, M. (2006). *Epistemología.* Siglo XXI.

Campbell, J., Dunnete, M., Lawler, E. y Weick, K. (1970). *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness.* McGraw-Hill

Campbell, J. y Kuncel, N.R. (2001). Individual and team training. En N. Anderson, D.

S. Ones, H.k. Sinangil y C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational psychology.* (pp. 278-312). SAGE

Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica.* Editorial San Marcos.

Castañeda, F., Aguilera, R. M. (2015). *La administración pública en el debate contemporáneo de las Ciencias Sociales.* Ediciones La Biblioteca.

Chiavenato, I. (2000). *Administración: proceso administrativo.* (3a ed.) McGraw-Hill.

Cerna D. N. (2025), *Perfil de gerencia pública y desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Ucayali.*

Cordero, I. (2015). *Evaluación del desempeño laboral.*

https://slideplayer.es/slide/3848589/

Díaz A. y Luna A. B. (2014). *Metodología de la Investigación*. México. Ediciones Díaz de Santos

Díaz, V. P. (2014). *El concepto de ciencia como sistema, el positivismo, neopositivismo y las "investigaciones cuantitativas y cualitativas*". *Revista Salud Uninorte, 30*(2), 227-244.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522014000200014

Domínguez, L. K. (2022). *Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes]. https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63564/TESIS%20-%20DOMINGUEZ%20ALEMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, D., Hernández, E., Isla, R., Delgado, N., Díaz, L. y Rosales, C. (2014). *Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral*. Papeles del Psicólogo, *35*(2), 115-121. https://www.redalyc.org/pdf/778/77831095004.pdf

Duque, F. (2006). *El Gerente público un profesional indispensable para el desarrollo*. Cuaderno EBAPE. BR, 1-2.

Escurra (1988), *Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces.* file:///C:/Users/I5/Downloads/Dialnet-CuantificacionDeLaValidezDeContenidoPorCriterioDeJ-6123333.pdf

Esteban N. T. (s.f.). *Tipos de investigación*. Artículo científico. Universidad Santo Domingo de Guzmán. Lima-Perú. https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf

Faria, M. F. (2000). *Desarrollo organizacional: enfoque integral.* Limusa

Fermín, I. y Rubino, N. (1997). *Gerencia y liderazgo.* UPEL-IPC

Flores, H. V. (2020). *Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali 2019*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo,Trujillo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44251/Flores_B HV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, M. (2001). *La importancia de la evaluación del desempeño. Revista Proyecciones*, 2(9), 3.

García, I. (2007). *La nueva gestión pública*: evolución y tendencias. *Presupuesto y Gasto Público,* (47), 37-64. chrome-xtension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www2.congreso.gob.pe/cr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B1168625381F1AE705257BCA00165978/$FIL E/47_GarciaSanchez.pdf

Gobierno del Perú (25 de mayo 2022). *Entidades de los Gobiernos Regionales.* https://www.gob.pe/estado/gobiernos-regionales

Guerrero, O. (2019). *Principios de administración pública.* Instituto Nacional de Administración Pública A.C.

Gutierrez, G. L. y Villalobos, L. (2012). *Importancia de la evaluación de desempeño en el desarrollo de la misión en las entidades del Sector Público.* Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.

Guzmán, M. (2015). Aportes de la metodología jurídica positivista a la administración pública. En F. Castañeda y R. M. Aguilera, (coords). *La administración pública en el debate contemporáneo de las Ciencias*

Sociales. (pp. 121-142) Ediciones La Biblioteca

Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias.* (11a ed.). CENGAGE Learning

Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2014). *Metodología de la investigación.*

Huamán, K. R. y Llanos, A. N. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, región Ucayali, 2021.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali].

http://www.repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5738/B9_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_ANNIE_LLANOS_ET_AL_V1.pdf?sequence=1 &isAllowed=y

Jackson, S. (2009). *Administración.* (7ª ed.). Thomson

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H, Schaufeli, W. De Vet, H. y Van Der Beek, A. (2011). *Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review.* Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53(8), 856-866.

Lazzati, S. (2016). *El Gerente Estratega y Líder de Cambio*. Granica

Loayza, A. y Rosas, M. A. (2020). *La importancia de la evaluación de desempeño en empresas formales de Lima Metropolitana entre 2015 al 2019.* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio deLoyola]. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0acfaa32-2983-4b16- 943c-e0d7d05c5a82/content

Melé, D. (2022). *Ética Profesional.* Ediciones Duoc UC

Mendoza, J. y Arriola, C. (2022). *El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual*. *Ciencia Latina Revista Científica*

Multidisciplinar, *6*(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165

Mendoza, W. E. (2022). *Selección de personal y Gestión de Recursos Humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional deUcayali. http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6704

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de los recursos humanos: un enfoque de estrategia.* (6ª ed.). Addison Wesley Iberoamericana Motowidlo, S. J. y Van Scotter, J. R. (1994). *Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. Journal of applied psychology,79*(4), 475-480. https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.79.4.475 Moreno, M. y Wong, H. (2018). Relationship of managerial skills and job satisfaction in the company chicken king de Trujillo. *Cuaderno latinoamericano de administración,* *14*(27), 1-17. https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i27.2475

Ofisis (2025). *Importancia de la evaluación de desempeño laboral*. https://ofisis.com.pe/blog/importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno- laboral/

Orjuela, J.A. (2021). *Análisis de Madurez en Gestión de Proyectos y su Desempeño en el Sector Público, en Relación con los elementos de la Triple Restricción según lineamientos Project Management Institute (PMI), Caso Gobernación de Boyacá Periodo 2015-2018*. [Tesis de Maestría, Universidad de Boyacá]. https://repositorio.uniboyaca.edu.co/handle/uniboyaca/537

Pacheco, L. A. (2008). *Perfil gerencial para las instituciones prestadoras de salud*

e Barranquilla. Pensamiento & Gestión(25). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000200008

Peiró, R. (8 de enero de 2020). *Habilidades gerenciales.* Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/habilidades-gerenciales.html

Pérez, J. (2015). *El Positivismo y la Investigación Científica. Revista empresarial, 9*(3), 29-34. file:///D:/Dialnet-ElPositivismoYLaInvestigacionCientifica- 6419741%20(1).pdf

Quintero, L., Álvarez, C. e Ibagon, D. (2019). *Domestic violence in the labor performance of women in the textile-confection industry*. *Diversitas: perspectivas en psicología, 15*(2), 271-284. doi: https://doi.org/10.15332/22563067.5402

Real Academia de la lengua española (2005). *Concepto de gerente*. https://www.rae.es/dpd/gerente

Ríos R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Primera edición.

Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L. Málaga-España.

Rivas, F., Aranguren, W. y Rondón, V. (2020). *Transformación de la gerencia pública: hacia un nuevo paradigma de gerencia pública. Revista de Ciencias Administrativasy Económicas, 3*(2),114-132. http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/vie w/298

Rivera P. R. (2023). *Factores condicionantes y su relación con la adherencia al tratamiento en pacientes afectado por tuberculosis sensible en la micro red San Fernando, Pucallpa – 2023*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional

de Ucayali. http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6708

R&C Consulting. (2 de enero de 2017). *Gerente Público: ¿Qué significa ser un buen gerente público?* https://rc-consulting.org/blog/2017/01/gerente-publico-en-el- peru/

Sánchez, N. (2019). *La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo públicon Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad Externado de olombia].https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/24e64 14b-4c5f-4133-a9e6-219cdc242187/content

Sánchez, L. E. y Vargas, K. S. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral: caso oficina de logística Gobierno Regional de Arequipa 2019 – Arequipa.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9346

Santiago, E. P.(2021). *Gestión del conocimiento y competencias del gerente público en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, 2020.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/57031

Santos D. (2023). *Recolección de datos: métodos, técnicas e instrumentos*. https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos

Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (2006). *Administración.* (6ª ed.). Editorial Progreso

Sullca (2022). *Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima. Revista Multidisciplinar Ciencia Latina, 6*(3), 1234-1251. doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2243

Supo, J. (2015). *Seminarios de investigación de investigación científica*.

Bioestadístico

Torres, P. (2009). *Análisis del perfil del gerente público de Servicios Centralizados en la ciudad de Punta Arenas.* Universidad de Magallanes, Chile. http://www.umag.cl/biblioteca/tesis/torres_angulo_2009.pdf

Tranieri M. D. (2015). *Capítulo II-Técnicas de recolección de datos*.

https://proyectosinstitucionalesunitec.wordpress.com/2015/06/15/capitulo-iii- tecnicas-de-recoleccionSá-de-datos/#:~:text=An%C3%A1lisis%20Documental%3A%20Es%20una%20t%C3%A9cnica,lo%20plasmado%20en%20el%20texto.

Tresierra A. E. (2010), *Metodología de la investigación*. (p. 80). Trujillo-Perú. Editorial Biociencia.

Uvalle, R. (2012). *La administración pública en los imperativos de la gobernanza democrática Convergencia. Revista de Ciencias Sociales, 19*(60), 111-144. https://www.redalyc.org/pdf/105/10522923004.pdf

Valdiviezo, O. V. (2021). *Análisis del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucre Período 2020*. [Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Feliz López, Ecuador]. https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1523/1/TTAP54D.pdf

Vara A. A. (2012). *Desde la Idea hasta la sustentación. 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Lima-Perú.

Varela, E. (2023). *Administración pública y management público: el tránsito hacia el neogerencialismo. Administración y Desarrollo,53(2)*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9220051

Vargas, R. (1982). *Funcionalismo*. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas,* (9),185-208. https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfd/article/view/4972

Vega J. (2025), *La cabeza visible de las entidades públicas.* https://gestion.pensemos.com/gerencia-publica-la-cabeza-visible-de-las- entidades-publicas

Wilches, J. (2022). *Gerencia pública: la cabeza visible de las entidades públicas.* https://gestion.pensemos.com/gerencia-publica-la-cabeza-visible-de-las- entidades-publicas

Yaranga, E. K. y Contreras, M. (2021). *La autoridad nacional del servicio civil (SERVIR) y la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica, año 2019*. [Tesis de pregrado, niversidad Nacional de Huancavelica]. https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1c8d79ac-23de- 41ec-8ba5-6dd5c2e820a6/content

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

<table>
<tr><th>MULACIÓN DEL PROBLEMA</th><th>OBJETIVOS</th><th>HIPÓTESIS</th><th>VARIABLES</th><th>DIMENSIONES</th><th>INDICADOR</th><th colspan="3">MÉTODOLOGÍA</th></tr>
<tr><td>Problema General</td><td>Objetivo General</td><td>Hipótesis General</td><td rowspan="3">Perfil de gerencia pública</td><td>Conocimientos de Gestión y Normativa Pública</td><td>Gestión por resultados
Conocimiento de sistemas administrativos</td><td>ENFOQUE
Cuantitativo
TIPO
Descriptivo-correlacional</td><td>TÉCNICA
La encuesta</td><td>VALIDACIÓN
Se realizó mediante juicio de 3 expertos sobre el tema.</td></tr>
<tr><td>¿Cuál es la relación entre el perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023?</td><td>Establecer la relación entre el perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.</td><td>Existe relación significativa entre el perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.</td><td>Conocimiento de Modelos de gestión</td><td>Planificación Control de procesos</td><td rowspan="2">DISEÑO
No experimental-transversal</td><td rowspan="2">INSTRUMENTO
Cuestionario</td><td rowspan="2">CONFIABILIDAD
Se realizó con el Alfa de Cronbach, con el software SPSS v. 27</td></tr>
<tr><td>Problemas específicos</td><td>Objetivos específicos</td><td>Hipótesis Específicas</td><td rowspan="6">Desempeño laboral</td><td rowspan="2">Actitudes</td><td>Liderazgo
Visión estratégica
Capacidad de gestión
Vocación de servicio
Orientación a resultados</td></tr>
<tr><td>¿Cuál es la relación entre los conocimientos de gestión y normativa Pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023?</td><td>Determinar la relación entre los conocimientos de gestión y normativa Pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.</td><td>Existe relación entre los conocimientos de gestión y normativa Pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.</td><td rowspan="2">POBLACIÓN
Estuvo conformado por 105 personas (gerentes y trabajadores) de cinco gerencias del GOREU

MUESTRA
Estuvo conformado por 84 personas (gerentes y trabajadores) de tres gerencias del GOREU.

El muestreo fue probabilístico.</td><td rowspan="2">PROCEDIMIENTO
Descriptivo: Tablas y figuras estadísticas.

Inferencial: Prueba de Pearson, Rho de Spearman.

Prueba: de Normalidad Kolgomorov- Smirnov</td><td rowspan="2">MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS
Se hizo uso del análisis descriptivo; para la tabulación de los datos se utilizó como soporte el programa Excel científico y para el procesamiento de los datos el software SPSS Versión 27.</td></tr>
<tr><td>¿Cuál es la relación entre el conocimiento de los modelos de gestión y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023?</td><td>Determinar la relación entre el conocimiento de los modelos de gestión y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.</td><td>Existe relación entre el conocimiento de los modelos de gestión y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.</td><td>Eficiencia</td><td>Manejo eficiente del presupuesto
Cumplimiento de metas dentro del presupuesto</td></tr>
<tr><td>¿Cuál es la relación entre las habilidades del gerente público y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023?</td><td>Determinar la relación entre las habilidades del gerente público y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.</td><td>Existe relación entre las habilidades del gerente público y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.</td><td>Eficacia</td><td>Consecución a objetivos y resultados
Iniciativa
Cumplimiento de plazos</td></tr>
<tr><td>¿Cuál es la relación entre las actitudes del gerente público y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023?</td><td>Determinar la relación entre las actitudes del gerente público y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.</td><td>Existe relación entre las actitudes del gerente público y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023.</td><td>Calidad</td><td>Capacidad de respuesta
Capacidad de resolución de problemas</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>Economía</td><td>Capacidad de ejecución del presupuesto
Administración de recursos</td></tr>
</table>

Anexo 2. Instrumentos de investigación

Indicaciones: Estimado/a participante, a continuación, se le presenta un conjunto de preguntas que le solicitamos que usted lea cuidadosamente y marque con “X” una de las alternativas, se le pide responder con toda sinceridad, ya que esta información será de mucha utilidad para el desarrollo de la investigación titulada: “Perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023”

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	¿El Gerente del área conoce y aplica la implementación de la gestión por resultados para el cumplimiento de objetivos institucionales?					
02	¿Considera que el gerente del área conoce y realiza un manejo eficiente del Presupuesto direccionado a su área?					
03	¿El gerente del área conoce e implementa el modelo de gestión basado en la planificación estratégica?					
04	¿El gerente del área conoce y realiza un seguimiento del control de procesos en las operaciones diarias del área, utilizando herramientas para su mejora continua?					
05	¿Considera que el Gerente del área posee capacidad de liderazgo?					
06	¿Cree usted que el Gerente del área toma en consideración el contexto sociopolítico del país antes de la toma de decisiones en políticas públicas?					
07	¿Cree usted que el Gerente del área conoce y define una perspectiva a largo plazo alineada a los objetivos organizacionales?					
08	¿El Gerente del área conoce y gestiona los sistemas administrativos y administra el uso de recursos para el cumplimiento de sus objetivos?					
09	¿Cree usted que el Gerente del área escucha, atiende y brinda soluciones a los usuarios internos y externos?					
10	¿El Gerente del área orienta las acciones a la consecución de metas y objetivos institucionales?					

Cuestionario 2: Desempeño laboral

Indicaciones: Estimado/a participante, a continuación, se le presenta un conjunto de preguntas que le solicitamos que usted lea cuidadosamente y marque con “X” una de

las alternativas, se le pide responder con toda sinceridad, ya que esta información será de mucha utilidad para el desarrollo de la investigación titulada: “Perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023”

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	¿En la gerencia que trabaja, se utiliza el presupuesto asignado para los fines previstos?					
02	¿En la gerencia que trabaja, se utiliza el mínimo de recursos disponibles el cumplimiento de las metas establecidas para el área?					
03	¿El gerente del área se orienta al logro de los objetivos de la organización?					
04	¿Los proyectos y programas del área se cumplen dentro del plazo determinado?					
05	¿En la gerencia del área se responde de forma oportuna a las necesidades de la población objetiva?					
06	¿El gerente del área gestiona y resuelve situaciones de crisis de forma efectiva?					
07	¿El presupuesto ejecutado en el área, está de acorde al presupuesto programado?					
08	¿Se administran los recursos financieros en relación a las actividades del área?					

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Tabla de fiabilidad

Variable 1 Perfil de gerencia pública

Estadísticas de elemento			
	Media	Desviación estándar	N
El Gerente del área conoce y aplica la implementación de la gestión por resultados para el cumplimiento de objetivos institucionales	3,19	1,081	84
Considera que el gerente del área conoce y realiza un manejo eficiente del Presupuesto direccionado a su área	3,01	1,227	84
El gerente del área conoce e implementa el modelo de gestión basado en la planificación estratégica	2,88	1,166	84
El gerente del área conoce y realiza un seguimiento del control de procesos en las operaciones diarias del área, utilizando herramientas para su mejora continua	3,07	1,249	84
Considera que el Gerente del área posee capacidad de liderazgo	3,42	1,100	84
Cree usted que el Gerente del área toma en consideración el contexto sociopolítico del país antes de la toma de decisiones en políticas públicas	3,23	1,057	84
Cree usted que el Gerente del área conoce y define una perspectiva a largo plazo alineada a los objetivos organizacionales	3,18	1,032	84
El Gerente del área conoce y gestiona los sistemas administrativos y administra el uso de recursos para el cumplimiento de sus objetivos	3,08	1,204	84
Cree usted que el Gerente del área escucha, atiende y brinda soluciones a los usuarios internos y externos	3,00	1,353	84
El Gerente del área orienta las acciones a la consecución de metas y objetivos institucionales	3,24	1,188	84

Fuente: Perfil de gerencia publica

Variable 2 Desempeño laboral

Estadísticas de elemento			
	Media	Desviación estándar	N
En la gerencia que trabaja, se utiliza el presupuesto asignado para los fines previstos	3,44	1,079	84
En la gerencia que trabaja, se utiliza el mínimo de recursos disponibles el cumplimiento de las metas establecidas para el área	3,06	,998	84
El gerente del área se orienta al logro de los objetivos de la organización	3,21	1,065	84
Los proyectos y programas del área se cumplen dentro del plazo determinado	3,06	1,134	84
En la gerencia del área se responde de forma oportuna a las necesidades de la población objetiva	3,12	1,080	84
El gerente del área gestiona y resuelve situaciones de crisis de forma efectiva	3,27	1,101	84
El presupuesto ejecutado en el área, está de acorde al presupuesto programado	3,10	1,082	84
Se administran los recursos financieros en relación a las actividades del área	3,26	1,183	84

Fuente: Desempeño laboral

Anexo 4: Autorizaciones

Carta solicitud de autorización de ejecución de tesis

CARGO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Fs.02

Pucallpa, 12 de noviembre del 2024.

Señor:
Manuel Gambini Rupay
Gobernador del Gobierno Regional de Ucayali.

Presente.-

Atención: - Administrador del Gobierno Regional de Ucayali
- Jefe de Recursos Humanos.

Asunto: Solicito Autorización para aplicación de encuesta.

De mi mayor consideración:

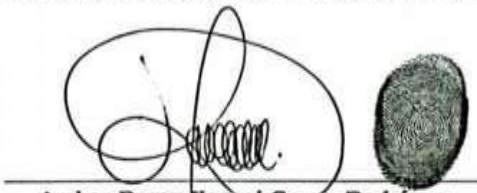
Grato es dirigirme a Usted, para saludarle muy cordialmente, y al mismo tiempo expresarle lo siguiente: Como estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el grado académico de Magíster en Gestión Pública, se me hace de imperiosa la necesidad de aplicar mi respectivo instrumento de investigación de mi proyecto titulado **"Perfil de gerencia pública y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ucayali, 2023"**.

En tal sentido deseoso de continuar con el proceso de mi superación profesional y personal, **solicito la autorización respectiva a fin de poder realizar una encuesta de opinión** con fines estrictamente académico, ante un grupo poblacional con referencia a un muestreo estadístico aleatorio que no generara mayor impacto en el desarrollo laboral de su institución.

Así mismo, me comprometo a emitir copia del documento científico del diagnóstico generado en su institución, el cual podría servir como un instrumento a la mejora de la gestión administrativa institucional de su representada.

Agradeciéndole por anticipado su pronta y oportuna atención al presente, me despido de Usted no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;



Ambar Demy Naomi Cerna Rodríguez
DNI N° 73361901
Celular: 943145427
Email: demy.dn@hotmail.com

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
TRAMITE DOCUMENTARIO - MESA DE PARTES
13 NOV 2024
EXP. N°: 1698590-10 28502
FIRMA: ..... HORA: 11:40

Anexo:

01-A.- Copia de DNI de Ambar Demy Naomi Cerna Rodríguez.

Anexo 5: Formato de Validación de instrumento por juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador: DR. JUAN J. PALOMINO OCHOA

1.2 Cargo e institución donde labora: DOCENTE: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

1.3 Experiencia profesional (AÑOS): 30

1.4 Autor del instrumento: AMBAR DEMI NAOMI CERNA RODRIGUEZ

1.5 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO 1 CUESTIONARIO 2

1.6 Título de la investigación: "PERFIL DE GERENCIA PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, 2023"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.				X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores,					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.				X	
PUNTAJE ACUMULADO					8	40
PUNTAJE TOTAL		48				

Coeficiente de valoración (C):

$$c = \frac{puntaje\ acumulado\ x\ 100}{50} \qquad C = \frac{x}{50} = 96$$

Aplicabilidad:

Inaplicable	< 70
Mínimamente aceptable	*70 a 84*
Aceptable	*A 100*

III. OBSERVACIONES REFERENCIALES

3.1. FORMA:

.....

.....

.....

.....

3.2. CONTENIDO:

.....

.....

.....

3.3. ESTRUCTURA:

.....

.....

.....

IV. APORTES:

.....

.....

.....

V. SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

Luego de la revisión del instrumento, a su opinión procede a su aprobación:

Si [X]

No [ ]

Dr. Juan José Palomino Ochoa
AUDITOR INDEPENDIENTE
REGISTRO Nº 018-0024
DNI 00123035
Firma.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador: DR. PERCY L. DIAZ DOICIO

1.2 Cargo e institución donde labora: DOCENTE: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

1.3 Experiencia profesional (AÑOS): 20

1.4 Autor del instrumento: AMBAR DEMI NAOMI CERNA RODRÍGUEZ

1.5 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO 1 CUESTIONARIO 2

1.6 Título de la investigación: "PERFIL DE GERENCIA PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, 2023."

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.				X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores,					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
PUNTAJE ACUMULADO					4	45
PUNTAJE TOTAL		49				

Coeficiente de valoración (C):

$$c = \frac{puntaje\ acumulado\ x\ 100}{50} \qquad C = \frac{x}{50} = 98$$

Aplicabilidad:

Inaplicable	*< 70*
Mínimamente aceptable	*70 a 84*
Aceptable	*A 100*

III. OBSERVACIONES REFERENCIALES

3.1. FORMA:

.....

.....

.....

.....

3.2. CONTENIDO:

.....

.....

.....

3.3. ESTRUCTURA:

.....

.....

.....

IV. APORTES:

.....

.....

.....

V. SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

Luego de la revisión del instrumento, a su opinión procede a su aprobación:

Si [X] No [ ]

Firma.

Dr. Percy Lorenzo Díaz Odicio
Mat. N° 18-665-Reg. 201120321
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO CERTIFICADO
DNI 42860407

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. INFORMACION GENERAL

1.1 Nombres y apellidos del validador: DR. FELIX NAVARRO SANAMPA

1.2 Cargo e institución donde labora: DIRECTOR: BIENESTAR UNIVERSITARIO UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

1.3 Experiencia profesional (AÑOS): 23

1.4 Autor del instrumento: AMIGAR DEMI NAOMI CERNA RODRIGUEZ

1.5 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO 1 CUESTIONARIO 2

1.6 Título de la investigación: "PERFIL DE GERENCIA PÚBLICA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, 2023".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems de la estrategia y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.				X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.				X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores,					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico.					X
PUNTAJE ACUMULADO					12	35
PUNTAJE TOTAL		47				

Coeficiente de valoración (C):

$$C = \frac{puntaje\ acumulado\ x\ 100}{50} \qquad C = \frac{x}{50} = 94$$

Aplicabilidad:

Inaplicable	< 70
Mínimamente aceptable	*70 a 84*
Aceptable	*A 100*

III. OBSERVACIONES REFERENCIALES

3.1. FORMA:

.....

.....

.....

.....

3.2. CONTENIDO:

.....

.....

.....

3.3. ESTRUCTURA:

.....

.....

.....

IV. APORTES:

.....

.....

.....

V. SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

Luego de la revisión del instrumento, a su opinión procede a su aprobación:

Si [X] No [ ]

Firma.

Dr. Felix Navarro Tarazona

DNI 00109352

Anexo 6: Evidencias fotograficas







Aplicación de trabajo de campo en el Gobierno Regional de Ucayali