



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**La modernización del estado y el desempeño laboral del
personal en una entidad pública Apurimac, 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Carbajal Cayturo, Teresa (orcid.org/ 0009-0005-9602-6540)

ASESORAS:

Dra. Zevallos Delgado, Karen del Pilar (orcid.org/0000-0003-2374-980X)

Dra. Quispe Vilca, Grisely Rosalie (orcid.org/0000-0003-0526-4366)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente dedico al señor creador, a mis padres y hermanos que sin ellos no podría haber culminado. Así mismo agradecer a la Universidad César Vallejo, asesor de mi Maestría y Externo que con ello logre mi graduación.

Agradecimiento

Agradezco a La Universidad César Vallejo, al Decano y administrativos, a mi asesora quien me ayudo en el culminó de mi maestría

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización Variable 1: Modernización del estado	12
Dimensiones	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	25
REFERENCIAS	27
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencia de las dimensiones de la variable 1	17
Tabla 2 Frecuencias de las dimensiones de la variable 2	19
Tabla 3 Correlación entre la V1 y V2	21
Tabla 4 Correlación entre gobierno abierto y el V2	22
Tabla 5 Correlación entre la meritocracia y el V2	23
Tabla 6 Correlación entre la eficiencia y el V2	24
Tabla 7 Correlación entre el gobierno electrónico y el V2	25

Resumen

En la presente investigación se tuvo como título la modernización del estado y el desempeño laboral del personal de una entidad pública Apurímac 2023. se planteó como objetivo determinar la relación de la modernización del estado y desempeño laboral. Empleando como metodología un enfoque cuantitativo correlacional básico no experimental y transversal con una muestra de 100 personal es el área administrativa. Cuyo resultado se encontró que el coeficiente de correlación entre las dos variables de estudio es ($Rho = 0,767$) y el grado de significancia de 0,001 menor a 0,005 es decir acepta la hipótesis nula. Cuyas conclusiones afirman que existe relación entre la modernización del estado y el desempeño laboral, ya que es necesario que se desarrolle de manera adecuada la dimensión del gobierno abierto es decir el usuario tenga acceso a la información de manera transparente sobre todo también que se respete la meritocracia del trabajador para poder postular a cargos según convocatoria y que el proceso administrativo sea eficiente y sobre todo que se utilice de manera adecuada las tecnologías de información y comunicación dentro del aparato estatal.

Palabras claves: Modernización del estado, desempeño laboral, personal administrativo, gestión, procedimiento.

Abstract

The present research was entitled modernization of the state and job performance of the staff of a public entity Apurímac 2023. the objective was to determine the relationship between the modernization of the state and job performance. Using as methodology a basic non-experimental and cross-sectional quantitative correlational approach with a sample of 100 personnel in the administrative area. Whose result was found that the correlation coefficient between the two variables of study is ($Rho = 0,767$) and the degree of significance of 0.001 less than 0.005, i.e. accepts the null hypothesis. The conclusions affirm that there is a relationship between the modernization of the state and labor performance, since it is necessary to adequately develop the dimension of open government, i.e. the user has access to information in a transparent manner and above all that the meritocracy of the worker is respected in order to be able to apply for positions according to the call for applications and that the administrative process is efficient and above all that information and communication technologies are adequately used within the state apparatus.

Key words: Modernization of the state, labor performance, administrative personnel, management, procedure.

I. INTRODUCCIÓN

La nueva administración de gestión pública debe tenerle como resultado el cumplimiento en la prestación de servicios para así pasar de un paradigma antiguo a uno de enfoque gerencialismo con dinamismo (Dill'Erva, 2021). En América Latina, las verdaderas legislaturas se han salvado por la regla de la mayoría o los estados basados en la pseudo popularidad con marcos de fuerza consensuados dirigidos hacia la descentralización de los recursos, la organización, los marcos, entre diferentes variables, que permiten a las administraciones dirigidas por el estado abrumar el avance de los ciudadanos. Del mismo modo, la aplicación de las políticas ha experimentado un cambio de perspectiva hacia otra metodología de neo gubernamentalismo, que otorga los dispositivos fundamentales para hacer cumplir la ley (Leal, Stecher, y Soto, 2021).

Las entidades estatales deben adecuarse a normas y estrategias públicas que ofrezcan servicios de calidad a través del desarrollo de capacidades gerenciales que satisfagan las necesidades poblacionales ante el acelerado desarrollo de la tecnología y la globalización (Velásquez, 2021). En el mismo sentido, Delgado (2022) afirma que la reforma de la administración estatal facilita el desarrollo de los empleados de gobierno de acuerdo con las capacidades que se les designen, al permitirles realizar tareas promoviendo el logro de las metas de sus dependientes de acuerdo con los lineamientos estatales. Ramio (2021) también dice que las instituciones públicas están siendo socavadas por una cultura política mala y anticuada porque los gerentes y las personas con talento no están motivados para trabajar en la administración, por lo que no quieren hacerlo.

De acuerdo a International IDEA (2006), la modernización “es mejorar lo que hace el Estado; por consiguiente, se trata básicamente de una interacción reguladora o administrativa.” (p.10). En un sentido similar, Amorín (2018) sostiene que las directrices y los desafíos se centran en el fortalecimiento de los límites institucionales de la esfera pública con el fin de desarrollar aún más las administraciones residentes bajo la guía de la celeridad. Sin embargo, Varela (2021) se ha producido recientemente grandes cambios a la vez en países como Portugal y España.

Según Medina (2022), la perspectiva en Latinoamérica tienen su enfoque en administración deficiente e ineficaz, ya que utilizan de manera poco rentable los recursos del Estado, ya que dichos recursos público tienen el fin Satisfacer las demandas de los habitantes y promover el progreso del país, Yunching (2022) enfatizó la importancia de poner en marcha una reforma del Estado como respuesta a la crisis de gobernabilidad y fiscalidad que ha derivado en una pérdida de confianza e insatisfacción ciudadana. En respuesta, Medina y Rodríguez (2022) definen un gobierno abierto como aquel que se enfoca en modernizar el Estado organizando los recursos estatales de manera convincente y efectiva, satisfaciendo las necesidades de los ciudadanos y avanzando en el desarrollo nacional. Según Barragán (2022), los nuevos modelos de gestión pública que se implementaron en Ecuador buscaron la productividad, la suficiencia y el apoyo de los habitantes, tomando en cuenta los procedimientos óptimos prescritos por la administración particular y adaptándolos a su situación actual. Asimismo, Cusma (2022) afirma que el procedimiento de reforma gubernamental en Chile es global, donde el gobierno central y sus ministerios asume una parte esencial en la mejora de las intervenciones públicas y están comprometidos con la mejora de la gobernabilidad de alto nivel.

Lea et al. (2021) destacan que está vigente en el Estado de Chile desde la década de los noventa y ha traído consigo mejoras En el transcurso de la gestión gubernamental con la puesta de reformas y decisiones políticas, además al principio se tuvo carencias y deficiencias en la identificación de los problemas en el ámbito estatal. Las plataformas de atención ciudadana de alto nivel han sido posibles gracias a esta reforma. En una línea similar, según Barragán (2022), los nuevos modelos de administración pública en Ecuador buscan la productividad, viabilidad, integridad y apoyo a los residentes en proyecto privados y públicos y adaptándolas a las circunstancias en las que operan.

En esta regla equivalente, según el CLAD (2018) refiere En América Latina, se define la nueva administración pública como aquella que se enfoca en la como el principal asunto. global para enfrentar los desafíos de prestar atención a los ciudadanos y garantizar la protección de sus derechos. Hoy en día, la gestión pública es vista por el lado del Estado como un ciclo destinado básicamente a

cumplir los requisitos y supuestos de los residentes mediante la ejecución de instrumentos de tratamiento con rectitud y productividad. (Romero y Salazar, 2022)

Simultáneamente, a nivel nacional, (2021) especifica que la modernización y el uso exitoso en la administración abierta permitirán que los funcionarios locales adquieran una ejecución de trabajo asombrosa. Según Maizondo e Hidalgo (2020), el V2 y la gestión de la calidad se vincularán de manera significativa. Para Saravia, (2018), los elementos estatales deben coordinar sus esfuerzos en el avance de la modernización, produciendo posteriormente en el personal una aptitud y mentalidad que se reflejará en el propio beneficio del establecimiento.

Según Seminario y Delgado (2020), la administración pública debe estar al frente de las solicitudes de los residentes, haciendo que el Estado sea más competente y actual, creando en los trabajadores del gobierno una razonabilidad e inclinación que afectará decididamente al elemento. Huanca et al. afirman que Según al (2021), la reforma en la gestión del orden público no se refleja en el V2 de los empleados estatales debido a inadecuados criterios de selección de personal, inadecuada capacitación e inadecuado manejo del equipamiento tecnológico. En similar sentido, Saravia (2018) hace referencia a la innovación de la gestión estatal, que con el fin de brindar a los vecinos un servicio con índices de calidad, asignó tareas a colaboradores con el fin de potenciar las directrices de los funcionarios y fortalecer las funciones de desempeño de los empleados. Asimismo, Chancha et. al (2022), la búsqueda de una reforma óptima de la administración gubernamental debe incluir la provisión de capacitación en gestión de personal. Esto permitirá seleccionar colaboradores con capacidades suficientes, niveles de calidad y alineación con los objetivos estratégicos de la entidad.

En la entidad pública del departamento de Apurímac, se percibe que la atención dirigida al ciudadano es ineficiente ya que el personal administrativo no está preparado. ni capacitado para poder fomentar una buena relación laboral, además los servicios tecnológicos faltan poner en practica dentro de la institución pública, no se sigue los lineamientos para poder promover la meritocracia de cada uno de los trabajadores, por otro lado la transparencia y coherencia en la emisión de documentos para los administrados es deficiente, y por último el personal administrativo le falta brindar una mejor atención por consecuencia ocasiona

malestar entre usuarios y trabajadores. Que numerosos son los factores que contribuyen a una gestión pública deficiente, un número significativo de entidades públicas aún carecen de servicios modernos, lo que afecta al rendimiento del personal y al desempeño de sus servicios modernos. Es por ello que la modernización en la administración abierta debe situarse en la producción de enfoques y marcadores que enfatizan el nexo entre el elemento legislativo y sustancia legislativa y la sociedad, dando una administración de calidad decente.

Se propone como problema general: ¿Cómo se relaciona la modernización del estado y el desempeño laboral del personal de una entidad pública, Apurímac 2023? Y como problema específico, ¿Cómo se relaciona la dimensión gobierno abierto y el desempeño laboral de una entidad pública?, ¿Cómo se relaciona la dimensión meritocracia y el desempeño laboral de una entidad pública?, ¿Cómo se relaciona la dimensión eficiencia y el desempeño laboral de una entidad pública?, ¿Cómo se relaciona la dimensión gobierno electrónico y el desempeño laboral de una entidad pública?,

La investigación se justificará de forma teórica, se empleará definiciones, concepto busca conocer el funcionamiento del aparato estatal en función de las dimensiones de la V1. Justificación práctica, porque es necesario que la V1 debe implementarse según su operatividad funcional y estructural para así mejorar el desempeño laboral. Justificación social, ya que servirá la presente investigación a futuros estudios relacionados con un similar enfoque. Justificación metodológica, ya que, de utilizar métodos científicos, técnica e instrumentos para así ser modelo en parecidas investigaciones.

Se propone como objetivo general: Determinar la relación de la modernización del estado y el desempeño laboral de una entidad pública Apurímac, 2023. Y como objetivo específico: Determinar como la dimensión gobierno abierto se relaciona con el desempeño laboral de una entidad pública Apurímac 2023; Determinar como la dimensión meritocracia se relaciona con el desempeño laboral de una entidad pública Apurímac 2023; Determinar como la dimensión eficiencia se relaciona con el desempeño laboral de una entidad pública Apurímac 2023; Determinar como la dimensión gobierno electrónico se relaciona con el desempeño laboral de una entidad pública Apurímac 2023.

Se planteo como hipótesis general: Existe relación entre la modernización del estado y el desempeño laboral de una entidad pública Apurímac, 2023. Y como hipótesis específicas: Existe relación entre la dimensión gobierno abierto y el desempeño laboral de una entidad pública, Existe relación entre la dimensión meritocracia y el desempeño laboral de una entidad pública, Existe relación entre la dimensión eficiencia y el desempeño laboral de una entidad pública, Existe relación entre la dimensión gobierno electrónico y el desempeño laboral de una entidad pública,

II. MARCO TEORICO

En un estudio llevado a cabo por Baque (2018) a nivel internacional, se buscó desarrollar un Plan de Gestión Pública que pudiera mejorar la productividad fue 155 empleados, quienes completaron un cuestionario de 20 ítems. Los resultados indicaron que el personal no se encuentra completamente satisfecho con las condiciones físicas de trabajo y el reconocimiento que reciben por sus logros debido a la falta de motivación y productividad, lo cual se debe a la falta de incentivos, actividades y estrategias que fomenten estas actitudes. Como resultado, se propuso un plan motivacional que tiene como objetivo mejorar la productividad laboral de los empleados, teniendo en cuenta que la productividad y la satisfacción laboral están estrechamente relacionadas.

También, Carrillo, (2020) Mi objetivo es desarrollar un plan para mejorar la gestión. municipal Ecuador. En cuanto a la metodología utilizada, la muestra fue compuesta por 180 personas los cuales respondieron un cuestionario con 6 ítems.. Concluyendo la relación significativa entre los factores, se puede inferir que, según el modelo de, el V2 aumentará con la mayor motivación laboral. gestión dado por ello se debe establecer una correcta toma de decisiones, para generar políticas internas a partir de las percepciones de los empleados al momento de realizar su trabajo.

En su estudio, Valdez (2018) cuyos resultados permitieron diferenciar y especificar las deficiencias según las fases de uno de los componentes de la gestión institucional y se eligió una muestra de 83 delegados de una población de 616 trabajadores. Un experto validó una encuesta y evaluó la confiabilidad del usando el alfa de Cronbach. instrumento durante la parte de examen y aplicación del procedimiento. Los resultados muestran que existe una conexión entre los elementos evaluados en la prueba.

Según Freire (2019), su tesis final de maestría de Ecuador, que hizo un aporte responsable: un análisis bayesiano del caso ecuatoriano de 2007 a 2017 para determinar si la y la aparición de un nuevo paradigma de gobernanza, que promueve la optimización de la rendición de cuentas, están relacionados. El fundamento, un mecanismo teórico de causalidad, se basa en la integración de programas políticos, la creación de políticas públicas, la alteración de las

instituciones y el posterior ajuste y adaptación a las instituciones existentes en el entorno competitivo. Sus resultados: i) El gobierno utiliza de la administración pública para centrarse en la calidad y la eficacia de la gestión pública; ii) El gobierno crea una nueva política para la administración estatal; y iii) El gobierno garantiza la nueva política modificando la institución para que produzca mejores resultados de trabajo. En conclusión, la introducción de la modernización aumenta la confianza en la consecución de la renovación de la gestión estatal en un 98,8%.

Con respecto a los antecedentes nacionales: Goicochea (2021), realizó un estudio para determinar cómo se relacionan el V2 y la modernización en una agencia gubernamental. Se trató de un estudio causal correlacional transversal, no experimental. En el estudio participó una muestra de 53 empleados administrativos. El examen mostró que la modernización afecta en conjunto a la exposición de la región de asistencia autoritaria. Posteriormente, el creador razonó que es importante llevar a cabo y dinamizar la modernización en el elemento ya que afecta directamente a la exposición de los trabajadores comunitarios.

Santiago (2022) estableció como propósito determinar la correspondencia del V2 con la gestión pública en una entidad pública. El estudio se basó en un diseño de forma no experimental, de tipo correlacional, descriptivo y básico. Se utilizaron cuestionarios con respuestas en escala de Likert y una muestra de 87 colaboradores. Los hallazgos indicaron que entre estos factores había $Rho = 0,489$. Se evidencia la falta de identificación de los empleados con la entidad, destacando la necesidad de capacitaciones en temas digitales para el personal.

En su revisión, Espinoza (2021) buscó analizar cómo el V2 del personal en una entidad de Pasco se ve afectado por la modernización de la gestión pública. en general consistió en 123 trabajadores que respondieron a un cuestionario como instrumento de evaluación. Los hallazgos del estudio indican que la modernización de la gestión pública tiene un efecto en el V2, ya que la mayoría de los encuestados consideran que los jefes directivos de la institución toman buenas decisiones que los involucran, y que su actuación en relación a la modernización es moderada. Además, La capacidad y eficacia en el uso de los recursos se utilizan para tomar decisiones.

En su investigación, Orellana (2021), realizó un estudio con la intención de descubrir cómo el V2 y la modernización pública. Este examen fue correlacional, transversal, no experimental y correlacional. Se realizó con un grupo de 40 funcionarios públicos de la Legislatura Provincial de Piura. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. El estudio demostró una asociación positiva entre las variables examinadas. Se llegó a la conclusión de que mantener un desarrollo de la gestión pública contemporáneo y preciso es esencial para lograr un excelente V2.

En su investigación, Aching (2022) buscó determinar la relación entre el V2 de los docentes y la gestión educativa en centros educativos de Junín. El estudio se basó en una investigación básica, con un utilizando un diseño transeccional, no experimental y correlacional, además de un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo. Los 145 docentes que respondieron an un cuestionario validado por expertos participaron en la muestra. Debido a que la mayoría Rho de Spearman de 0,742. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que existe una interdependencia inmediata y enorme, así como una relación entre ambas variables. Por lo tanto, a medida que se mejore la imagen de la administración instructiva, los profesores tendrán un mayor nivel de realización profesional.

El propósito de la investigación, Valdez (2018), realizó un estudio con la intención de determinar cómo se relacionan las variables de modernización con el V2. El diseño correlacional transversal se utilizó para llevar a cabo este estudio no experimental. con 83 servidores públicos seleccionados y una población de 616 participantes de la entidad pública del Gobierno Regional de Huánuco. Involucrando el procedimiento de revisión y la encuesta como instrumento, se resolvió que la modernización de la administración pública y la ejecución de la ocupación están directamente relacionadas entre sí, donde,0020 en el caso de que la modernización se realice y supervise de manera idónea, los trabajadores tendrán una mejor ejecución de su trabajo.

Con respecto a la primera variable, la modernización de la gestión pública, las bases teóricas se considera la teoría de Crosby (2011), quien sostiene que se trata de una importante disposición de dispositivos utilizados para avanzar en enfoques productivos para lograr resultados que influyan directamente en el movimiento público. En este sentido, recomienda la importancia de los módulos

relacionados con el tipo de administración y el curso de ámbito local. Además, el término "administración pública" se refiere a la aplicación de las políticas gubernamentales, como el uso de los bienes del Estado para fomentar la mejora y el desarrollo de los ciudadanos.

Se desarrolla la *Teoría de la modernización*, durante las décadas de 1950 y 1960, mientras bullía una lucha filosófica entre la libre empresa y el socialismo, las personas que manejaban los hilos lucha filosófica entre libre empresa y socialismo, las potencias occidentales, impulsadas por EE.UU., decidieron ocuparse de las naciones subdesarrolladas de la época y ganar su firmeza. ganar la lealtad de los países del Tercer Mundo de la época Ellos estaban preocupados por la decepción de estas naciones a la hora de llevar sus economías al marco mundial. Por otra parte, las Sociedades Modernas se caracterizan por sus relaciones sociales impersonales y neutrales y sus relaciones sociales poco prácticas. neutrales. Se piensa que ésta es la mejor manera de hacer funcionar un mercado capitalista. de un mercado dirigido por el capital.

La responsabilidad de llevar a cabo esta modernización recae en todas las autoridades, incluidos los funcionarios y servidores públicos. frente al racismo y a los funcionarios para hacer frente al raquitismo que presenta el Estado en cuanto a su estructura o conformidad; para que de esta manera podamos cumplir con los objetivos propuestos. El Estado se beneficiará de cualquier esfuerzo de ME.

La modernización en otros países: Colombia: A partir de la segunda posguerra, centrada en la cuestión agraria, se intensifica la modernización en Colombia. cuestión agraria Chile: Los proyectos de modernización en la nación colindante Chile se han actuado como dificultades cuyo diseño es lograr el cambio del cambio del Estado, solicitándolo a través de los avances actuales y además, lo que es más, los avances actuales, así como refrescar la monetaria y social además, sociales, es decir, plantearlo según un punto de vista pionero. un punto de vista de los fundamentos político-institucionales del voto basado en la fuerza de la sociedad común. España: igualmente se fue hace bastante tiempo en un curso de cambio de las normas que supervisan de cambio de los principios que supervisan el estado público. Estado; a pesar de ver amenazada su viabilidad económica e institucional,

su intervención en la educación, la salud y la asistencia social y social fue acompañada de reformas institucionales, fiscales y financieras que resultaron fructíferas. fueron fructíferas.

En cuanto a los aspectos de la modernización de la gestión pública, la *primera dimensión* es el gobierno abierto, refiere aquel estado con una injerencia de control y fiscalización, como también la transparencia de datos de diversos niveles de gobierno (Crosby, 2011).

La segunda dimensión La meritocracia, que se refiere a la meritocracia, es una modernización de la gestión pública. información o prácticas que permiten jerarquizar y estratificar a una persona según estándares de excelencia, competencia, iniciativa y preparación, lo que influye en la toma de decisiones (Crosby, 2011).

La tercera dimensión de la Modernización de la Gestión Pública es la eficiencia, que se refiere a la capacidad de establecer objetivos adecuados y hacer lo necesario para lograr lo mejor para la organización, utilizando los recursos de manera correcta. *La cuarta dimensión* La eficiencia se centra en la relación entre costos y beneficios, buscando la forma más efectiva de lograr los objetivos y utilizando los recursos de la manera más racional posible (Crosby, 2011).

Se utilizó la *teoría del V2* como base teórica para la segunda variable. Campbell et al. (1990), es el logro de la satisfacción regular del trabajador a fin de mejorar sus necesidades y en referencia a la empresa pública y privada.

Según *la primera dimensión*, compromiso, es una declaración de principios o una promesa. En el pasado, los directivos de una institución se han interesado durante décadas por el comportamiento como factor. (Campbell et al., 1990).

La segunda dimensión es la efectividad, es lograr un equilibrio entre eficacia y eficiencia; en otras palabras, se puede ser eficaz si se es a la vez eficaz y eficiente. Comprende lograr un resultado centrándose continuamente en el que, aunque la competencia es la productividad, es la capacidad de lograr el resultado, con los menos activos potenciales (Campbell et al., 1990).

En cuanto a *la tercera dimensión*, incentivos, es lo que hace que una persona quiera o haga algo, ya sea algo real, como dinero, o algo simbólico, como la intención de dar algo o recibir una recompensa, por ejemplo. Los incentivos son considerados una herramienta por el Ministerio de Economía. útil para impulsar el rendimiento. (Campbell et al., 1990).

La cuarta dimensión es la productividad, el ser humanos de brindar una eficacia en el uso de los servicios y obras, al final de crear una riqueza en bien provecho de sus intereses colectivos (Campbell et al., 1990).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

Debido a que su propósito es ampliar el conocimiento y contribuir a la comunidad científica en los aportes brindados (Boada, 2019). Es más, el enfoque es deductivo hipotético y se utiliza para resumir los efectos posteriores de ejercicios específicos para generar premisas a partir de peculiaridades.

3.1.2. Diseño de investigación

El método es cuantitativo, por lo que se recopilaron una muestra determinada y limitada a razón de realizar la comprobación numérica (Hernández, 2014).

El estudio correlacional, utilizo coeficientes de correlación para medir estadísticamente el grado en que los cambios en diversos indicadores coinciden con otros cambios. (Tamayo, 2003)

Este estudio utiliza un diseño no experimental porque los factores de revisión no están expuestos a control o impacto trazado. Según Carrasco (2010) se caracteriza como aquellos cuyos factores libres presentan una ausencia de administración intencionada o consciente, desempeñan una investigación de las ocasiones de la realidad tras su acontecimiento. También es de diseño transversal, los datos del estudio serán recolectados en un tiempo determinado. Según, Bernal (2010), definido como aquel en el que se extraen datos del propósito del estudio una sola vez en un tiempo determinado.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Modernización del estado

Definición conceptual: Es el conjunto de instrumentos para poder construir mejorar las fuerzas productivas, calidad en la gestión pública para así llegar a satisfacer a cada uno de los ciudadanos. (Crosby, 2011)

Definición operacional: La variable El gobierno electrónico, el gobierno abierto, la meritocracia y la eficiencia son los cuatro pilares de la modernización de la gestión pública. con una escala de Likert

Dimensiones

Gobierno abierto: Refiere aquel estado con una injerencia de control y fiscalización, como también la transparencia de los datos de los diversos niveles de gobierno (Crosby, 2011).

Meritocracia: Se refiere a la información o prácticas que permiten jerarquizar y estratificar a una persona según estándares de excelencia, competencia, iniciativa y preparación, que afecta la toma de decisiones (Crosby, 2011).

Eficiencia: La eficiencia se centra en la relación entre costos y beneficios, buscando la forma más efectiva de lograr los objetivos y utilizando los recursos de la manera más racional posible (Crosby, 2011).

Gobierno electrónico: Esta transformación combina las funciones esenciales de gestión, planificación y organización con la utilización de las TIC. (Crosby, 2011).

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Son ejercicios y conductas destacadas de un socio que persiguen la mejora de las asociaciones a través de la satisfacción de los objetivos marcados por las sustancias. (Campbell, 1990)

Definición operacional: Se realizará con la aplicación de las dimensiones de estudio como la descripción estadística e inferencial de un cuestionario utilizando la escala Likert.

Dimensiones

Compromiso: Es una declaración de principios o una promesa. En el pasado, los directivos de una institución se han interesado durante décadas por el comportamiento como factor. (Campbell et al., 1990).

Efectividad: Es lograr un equilibrio entre eficacia y eficiencia; en otras palabras, se puede ser eficaz si se es a la vez eficaz y eficiente. Comprende lograr un resultado centrándose continuamente en el que, aunque la competencia es la productividad es la capacidad de lograr el resultado con los menos activos potenciales (Campbell et al., 1990).

Incentivos: Es lo que hace que una persona quiera o haga algo, ya sea algo real, como dinero, o algo simbólico, como la intención de dar algo o recibir una recompensa, por ejemplo. Los incentivos son considerados una herramienta por el Ministerio de Economía. útil para impulsar el rendimiento. (Campbell et al., 1990).

Productividad: El ser humano de brindar una eficacia en el uso de los servicios y obras, a final de crear una riqueza en bien provecho de sus intereses colectivos (Campbell et al., 1990).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población es el conjunto representativo total de una fuente de investigación en cuya semejanza tienen un fin en común (Hernández, 2014) por lo que fue de 100 personal administrativo de la entidad pública.

Criterios de inclusión: Estuvo integrado por el personal administrativo contratado y nombrado de una entidad pública.

Criterios de exclusión: Se excluyó al personal no administrativo y terceras personas que no tengan ninguna relación laboral con la entidad pública de estudio.

3.3.2. Muestra

Es la unidad definitiva de estudio en referencia a la población donde cada uno de los participantes tienen en común características particulares y un propósito" (Córdova, 2012, p. 84). investigando que la cantidad de miembros de la población son 100 personal administrativo.

3.3.3. Muestreo

El tipo de muestra fue censal, es aquella donde la población de estudio es igual a la muestra (Otzen & Manterola, 2018).

3.3.4. Unidad de análisis

En la investigación son el personal que administra la organización pública.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), se trata de registros de información importante sobre la variable que debe calcularse. Un registro de datos importantes relacionados con la variable que se utilizará en el cálculo formará parte de la recogida de información. Técnicas. Se utilizó la encuesta para recopilar datos sobre las variables de estudio, independientemente del tipo de estudio o variable. Instrumentos para recopilar información el método de encuesta tendrá dimensiones e indicadores para cada variable, y las opciones de respuesta se basarán en la escala de Likert. Los instrumentos utilizados en este examen

proviene de una Propuesta de Exploración de Expertos del Almacén de Postgrados de la facultad de Ciencias Sociales de Cesar Vallejo.

Validez: La validez se realizó por tres juicios de expertos, se refiere al proceso de garantizar que el contenido y los criterios del instrumento son válidos para que la variable estudiada pueda medirse de acuerdo con la necesidad necesaria (Sanchez, 2021)

Confiabilidad: Se refiere al grado de confianza depositado en los datos en función de los criterios de consistencia y coherencia pertinentes para una prueba piloto (Sanchez, 2021). En ese sentido se procedió a realizar la prueba Alpha de Cronbach de los instrumentos, en cuanto a la variable ME se obtuvo 0,851 y V2 es 0,834 por lo que se determina de los hallazgos la existencia de un alto grado de confiabilidad de los cuestionarios procediendo a ser aplicados en el tamaño de la muestra.

3.5. Procedimientos

El estudio se llevó a cabo en tres etapas: Primero, al momento de la recolección de información está ya sea de manera presencial o virtual de cada uno de los participantes; la segunda etapa, consistió en la entrega del instrumento de cuestionario a cada uno de los participantes quienes respondieron según su criterio personal al mismo tiempo se brindó el asesoramiento necesario en el caso de duda o consulta de alguna pregunta, se obtuvo previamente el consentimiento voluntario, libre para la aplicación y al finalizar la investigación se les comunico los resultados finales de la presente investigación..

3.6. Método de análisis de datos

Tras la obtención de una base de datos estructurada para la investigación, Se emplean métodos de estadística descriptiva. para presentar e interpretar los datos en sus respectivas tablas con el programa estadístico SPSS v25 y además se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Para el presente proyecto de investigación se respetó la confidencialidad, objetividad y veracidad, es decir, la ausencia de interpretaciones erróneas, manipulaciones y uso inadecuado de los recursos humanos y tecnológicos, junto

con el respeto a los derechos de autor debidamente citados de acuerdo con las Normas APA. Con el único propósito de este estudio, la información que se recopiló fue secreta. para salvaguardar la integridad de los miembros del personal administrativo. Confidencialidad: Los participantes en este estudio fueron informados de los objetivos del proyecto, así como de la obligación implícita de salvaguardar la identificación de los estudiantes y la gestión ética de la plataforma virtual de la universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción estadística

Tabla 1

Frecuencia de las dimensiones de la variable 1

	Gobierno abierto		Meritocracia		Eficiencia		Gobierno electrónico	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	34	34%	12	12%	14	14%	38	38%
Medio	26	26%	10	10%	60	60%	12	12%
Alto	40	40%	78	78%	26	26%	50	50%
Total	100	100.0%	100	100.0%	100	100.0%	100	100.0%

Nota. Fuente: Resultados programa estadístico SPSS v25

Interpretación

Con referencia a las dimensiones de la variable 1, se tiene la tabla donde se describe las frecuencias y porcentajes del personal administrativo de una entidad pública Apurímac. Se observa luego de aplicado el cuestionario, en ponderación que con respecto a la dimensión gobierno abierto respondieron 40% un nivel alto, mientras 26% un nivel medio y 34% el nivel bajo. En los resultados se percibe que los trabajadores, que dentro de la entidad pública aseguran que la labor que se desempeña es de calidad y al mismo tiempo que se brinda una buena atención al personal, tanto al usuario como también a los mismos compañeros. Por otro lado, el proceso administrativo se cumple de manera regular, dentro de los términos establecidos por ley y la motivación necesaria. Así mismo consideran que la información que se brinda en el portal web y otros medios de comunicación son de conocimiento de general ya que todos los ciudadanos pueden ingresar y verificar que se está subiendo un contenido fidedigno. Así mismo considera que el personal cumple de manera transparente y directa sus funciones dentro de la entidad pública.

Con respecto a la dimensión meritocracia respondieron en ponderación 78% personales con un nivel alto, mientras 10% un nivel medio y 12 % el nivel bajo. En los resultados se percibe que los trabajadores, considera que cada uno de los trabajadores realizan sus actividades bajo un perfil exigente y un compromiso permanente hacia la entidad laboral. En el mismo sentido perciben y consideran que las acciones que realizan durante el período laboral son evaluadas bajo criterios de calificación según experiencia meritocracia compromiso. Además, el personal considera que es de vital importancia la evaluación permanente de las capacidades y actitudes de cada uno de los trabajadores para que de esta manera se pueda viabilizar y fomentar campañas cursos de formación y capacitación. Por otro lado, recalcan que el aspecto remunerativo tiene una relación con el ámbito de la productividad ya que consideran que se les debe primar un incremento salarial y sobre todo una rotación a las distintas áreas para poder tener un dominio de las distintas funciones que se requiera.

Con respecto a la dimensión eficiencia prepondera un 60% del personal con un nivel medio, mientras 26% un nivel alto y 14% el nivel bajo. En los resultados se percibe que los trabajadores, en su mayoría consideran que la simplificación en los trámites administrativos es breve, concisa, célebre: ya que se trata de buscar la solución o alternativa viable más próxima en referencia a las necesidades del usuario. Del mismo modo consideran que el trabajo dentro de la entidad pública se realiza en equipos de trabajo a fin de poder obtener un resultado eficiente y eficaz y para poder tomar decisiones ante situaciones difíciles. El trabajo en equipo está resaltado para los días importantes festivos oficiales del año calendario. Consideran que el mobiliario logístico y el equipamiento en las áreas de trabajo cumplen de manera regular los requerimientos exigidos y esto conlleva a un mejor resultado por gestión y productividad

Con respecto a la dimensión gobierno electrónico un 50% personal administrativo con un nivel alto, mientras 12% un nivel medio y 38% el nivel bajo. En los resultados se percibe que los trabajadores, en su mayoría consideran que la disposición de equipos electrónicos y digitales para poder realizar las actividades dispuestas en el reglamento interno de trabajo cumplen de manera regular los objetivos trazados. Al mismo tiempo consideran que tienen un conocimiento

especializado en el dominio de estos equipos electrónicos y digitales, y por otro lado se sienten satisfechos con respecto al internet brindado dentro de la entidad pública ya que pueden obtener información de manera inmediata porque la velocidad del internet es adecuada positiva

Tabla 2

Frecuencias de las dimensiones de la variable 2

	Compromiso		Efectividad		Incentivos		Productividad	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	42	42%	30	30%	32	32%	16	16%
Medio	20	20%	50	50%	28	28%	14	14%
Alto	38	38%	20	20%	40	40%	70	70%
Total	100	100.0%	100	100.0%	100	100.0%	100	100.0%

Nota. Fuente: Resultados programa estadístico SPSS v25

Interpretación

Se describe en la tabla, sobre las dimensiones de la variable 2. Que con respecto a la dimensión compromiso un 42 % respondieron un nivel poco satisfecho, un 20% nivel satisfecho y un 38% nivel muy satisfecho. En los resultados se percibe que los trabajadores, en su mayoría considera que para poder realizar cualquier actividad no necesitan necesariamente que alguien les indique, sino por el contrario consideran que son proactivos y buscan soluciones inmediatas en su trabajo, agregan también que los hábitos laborales dentro del trabajo ayudan a incrementar la productividad. Y cuando se tiene programado una actividad institucional el trabajo es en equipo ya que el director de la entidad pública es quién convoca organiza y cumple las funciones de cada uno con en las respectivas comisiones de trabajo. Al mismo tiempo consideran que el trabajador debe crear un ambiente de relaciones interpersonales para poder cumplir de manera satisfactoria las encomendaciones dadas, en su mayoría también consideran que los directivos jefes asumen cuestiones de liderazgo para poder afrontar cualquier adversidad que podría venirse de acuerdo a la situación

Con respecto a la dimensión efectividad, un 30 % respondieron un nivel poco satisfecho, un 50% nivel satisfecho y un 20% nivel muy satisfecho. En los resultados se percibe que los trabajadores, en su mayoría consideran que es muy importante que el trabajador pueda comprender cuáles son sus objetivos de acuerdo a la convocatoria por el cual fue contratado. Además, consideran que están dispuestos con aprender nuevas formas de realizar su trabajo de acuerdo a las exigencias del mercado al mismo tiempo son eficientes al utilizar menos recursos para la consecución de los objetivos trazados ya sea mensual o anual. Así mismo se debe tomar en cuenta que la calidad de trabajo sea de calidad dirigida al usuario. Quién es el pilar fundamental del funcionamiento de la entidad pública.

Con respecto a la dimensión incentivos, un 32 % respondieron un nivel poco satisfecho, un 28% nivel satisfecho y un 40% nivel muy satisfecho. En los resultados se percibe que los trabajadores, En su mayoría consideran que los reconocimientos e incentivo por el trabajo debe ser meritorio de acuerdo a su especialidad, también sugieren que dichos reconocimientos se realizan en actividades públicas para poder estimular y hacer de conocimiento sobre el esfuerzo realizado por el trabajador. Considera también qué se debe incrementar el aspecto remunerativo como también el pago de bonos extras por las funciones que desempeñan fuera del horario laboral. Es imprescindible además promover de manera permanente las capacitaciones especializadas sobre las funciones que uno realiza.

Con respecto a la dimensión productividad, un 16 % respondieron un nivel poco satisfecho, un 14% nivel satisfecho y un 70% nivel muy satisfecho. En los resultados se percibe que los trabajadores, en su mayoría consideran que los reconocimientos un incentivo por el trabajo debe ser meritorio de acuerdo a su especialidad, también sugieren que dichos reconocimientos se realizan en actividades públicas para poder estimular y hacer de conocimiento sobre el esfuerzo realizado por el trabajador. Considera también qué se debe incrementar el aspecto remunerativo como también el pago de bonos extras por las funciones que desempeñan fuera del horario laboral. Es imprescindible además promover de manera permanente las capacitaciones especializadas sobre las funciones que uno realiza.

4.2. Descripción inferencial

Prueba de Hipótesis General

Ho: No existe relación entre la V1 y el V2 del personal en una entidad pública, Apurímac 2023.

Ha: Existe relación entre la V1 y el V2 del personal en una entidad pública, Apurímac 2023.

Tabla 3

Correlación entre la V1 y V2

	V1 y desempeño laboral
Coeficiente de correlación	0.767
Sig. (bilateral)	0.001
N	100

Nota. Fuente: Resultados programa estadístico SPSS v25

Interpretación

En la tabla 3 se consideró la prueba de correlación de Rho de Spearman para poder validar la hipótesis de investigación, por ende, cuyos resultados obtuvieron en aceptar la hipótesis Ha, el cual se demuestra la existencia de relación entre la V1 y V2 en una entidad pública, Apurímac 2023.

Esta aceptación fue sustentada por los resultados de ($p=0,000 < 0,05$) donde se acepta la hipótesis alterna. Además, se pudo interpretar que el coeficiente de (Rho = 0,767) donde viabiliza una correlación positiva alta entre la V1 y V2, en el sentido que mientras se adecue de manera óptima el gobierno abierto, se mejore en funcionamiento adecuado de la meritocracia, se promueva la eficiencia de los actos administrativos para que sean breves, celeres, concisas, y se implemente el gobierno electrónico en todas las áreas de trabajo de la entidad, por consiguiente, mejorara el desempeño laboral.

Prueba de Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la dimensión gobierno abierto y V2 del personal en una entidad pública, Apurímac 2023.

Ha: Existe relación entre la dimensión gobierno abierto y V2 del personal en una entidad pública, Apurímac 2023.

Tabla 4

Correlación entre gobierno abierto y el V2

	Gobierno abierto y la V2
Coeficiente de correlación	0.764
Sig. (bilateral)	0.003
N	100

Nota. Fuente: Resultados programa estadístico SPSS v25

Interpretación

En la tabla 4 se consideró la prueba de correlación de Rho de Spearman para poder validar la hipótesis de investigación, por ende, cuyos resultados obtuvieron en aceptar la hipótesis Ha, el cual se demuestra la existencia de relación entre el gobierno abierto y V2 en una entidad pública, Apurímac 2023.

Esta aceptación fue sustentada por los resultados de ($p=0,003 < 0,05$) donde se acepta la hipótesis alterna. Además, se pudo interpretar que el coeficiente de (Rho = 0,764) donde viabiliza una correlación positiva alta entre el gobierno abierto y V2, mientras que exista una proactividad del personal, además se promueva el trabajo en equipo, y sobre todo se fomente la transparencia en cada uno de los actos administrativos, por ende, la V2 mejorara.

Prueba de Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la dimensión meritocracia y el V2 del personal en una entidad pública, Apurímac 2023.

Ha: Existe relación entre la dimensión meritocracia y el V2 del personal en una entidad pública, Apurímac 2023.

Tabla 5

Correlación entre la meritocracia y el V2

	Meritocracia y la V2
Coeficiente de correlación	0.419
Sig. (bilateral)	0.002
N	100

Nota. Fuente: Resultados programa estadístico SPSS v25

Interpretación

En la tabla 5 se consideró la prueba de correlación de Rho de Spearman para poder validar la hipótesis de investigación, por ende, cuyos resultados obtuvieron en aceptar la hipótesis Ha, el cual se demuestra la existencia de relación entre la meritocracia y V2 en una entidad pública, Apurímac 2023.

Esta aceptación fue sustentada por los resultados de ($p=0,002 <0,05$) donde se acepta la hipótesis alterna. Además, se pudo interpretar que el coeficiente de (Rho = 0,419) donde se viabiliza una correlación positiva moderada entre el gobierno abierto y V2, se interpreta mientras que mejore la idoneidad de los cargos a cumplir por parte de los trabajadores, se exija una evaluación permanente a los trabajadores, y se promueva la permanencia laboral, por ende, la V2 mejorara.

Prueba de Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la dimensión eficiencia y el V2 del personal en una entidad pública, Apurímac 2023.

He: Existe relación entre la dimensión eficiencia y el V2 del personal en una entidad pública, Apurímac 2023.

Tabla 6

Correlación entre la eficiencia y el V2

	Eficiencia y la V2
Coeficiente de correlación	0.590
Sig. (bilateral)	0.002
N	100

Nota. Fuente: Resultados programa estadístico SPSS v25

Interpretación

En la tabla 6 se consideró la prueba de correlación de Rho de Spearman para poder validar la hipótesis de investigación, por ende, cuyos resultados obtuvieron en aceptar la hipótesis H_a , el cual se demuestra la existencia de relación entre la eficiencia y V2 en una entidad pública, Apurímac 2023.

Esta aceptación fue sustentada por los resultados de ($p=0,002 < 0,05$) donde se acepta la hipótesis alterna. Además, se pudo interpretar que el coeficiente de (Rho = 0,590) donde se viabiliza una correlación positiva moderada entre el gobierno abierto y V2, mientras que se mejore la simplificación administrativos en los diversos de trámite, además se fomente un planeo para mejora continua, y sobre todo que se de una austeridad en logística, por ende, la V2 mejorara.

Prueba de Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre la dimensión gobierno electrónico y el V2 del personal en una entidad pública, Apurímac 2023.

Ha: Existe relación entre la dimensión gobierno electrónico y el V2 del personal en una entidad pública, Apurímac 2023.

Tabla 7

Correlación entre el gobierno electrónico y el V2

	Gobierno electrónico y la V2
Coeficiente de correlación	0.487
Sig. (bilateral)	0.001
N	100

Nota. Fuente: Resultados programa estadístico SPSS v25

Interpretación

En la tabla 7 se consideró la prueba de correlación de Rho de Spearman para poder validar la hipótesis de investigación, por ende, cuyos resultados obtuvieron en aceptar la hipótesis Ha, el cual se demuestra la existencia de relación entre el gobierno electrónico y V2 en una entidad pública, Apurímac 2023.

Esta aceptación fue sustentada por los resultados de ($p=0,001 <0,05$) donde se acepta la hipótesis alterna. Además, se pudo interpretar que el coeficiente de (Rho = 0,487) donde se viabiliza una correlación positiva moderada entre el gobierno abierto y V2, mientras que se mejore la tecnología informática, se promueva de manera adecuada el sistema de gestión documentaria, por último se mejore la tecnología de información, por ende, la V2 mejorara.

V. DISCUSIÓN

Los antecedentes, bases teóricas, hipótesis y objetivos de la investigación se discutirán durante la comparación de los hallazgos de la investigación actual:

Con respecto al objetivo general, que fue determinar la relación entre la ME y el V2, los resultados se detallaron en función del grado de significancia de las variables de estudio. Según la Tabla 4, si $p = 0,005$ los resultados indican que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, el Rho de Spearman salió (0,767) lo que indica que existe una significancia y asociación entre la ME y Por lo tanto, Baque (2018) sirvió como base y se utilizó un enfoque cuantitativo, transversal y no experimental. Se tomó una muestra de 155 empleados. Los resultados indicaron que el personal no se encuentra completamente satisfecho con las condiciones físicas de trabajo y el reconocimiento que reciben por sus logros debido a la falta de motivación y productividad, lo cual se debe a la falta de incentivos, actividades y estrategias que fomenten estas actitudes. Como resultado, se propuso un plan motivacional que tiene como objetivo mejorar la productividad laboral de los empleados, teniendo en cuenta que la productividad y la satisfacción laboral están estrechamente relacionadas. Por otro lado, Carrillo (2020) tuvo una metodología utilizada, se trató de un método cuantitativo que utiliza un diseño no experimental y la muestra fue compuesta por 180 personas con la prueba de normalidad de Komrovoch Smirnov. Los hallazgos permitieron diferenciar y caracterizar los errores según las etapas de uno de los componentes de la gestión institucional. Concluyendo relación importante entre los factores; se puede colegir que a mayor grado de motivación laboral mayor será el V2 bajo el modelo de gestión dado por ello se debe establecer una correcta toma de decisiones, para generar políticas internas a partir de las percepciones de los empleados al momento de realizar su trabajo. En las bases teóricas se tiene con la primera variable, modernización del gobierno, se considera la teoría de Crosby (2011), quien sostiene que se trata de una importante disposición de dispositivos utilizados para avanzar en enfoques productivos para lograr resultados que influyan directamente en el movimiento público. En este sentido, recomienda la importancia de los módulos relacionados con el tipo de

administración y el curso de ámbito local. Además, el término "administración pública" se refiere a la aplicación de las políticas gubernamentales, como el uso de los bienes del Estado para fomentar la mejora y el desarrollo de los ciudadanos. Con la segunda variable, V2, se utilizó la teoría de Campbell et al. (1990), es el logro de la satisfacción regular del trabajador a fin de mejorar sus necesidades y en referencia a la empresa pública y privada. Se desarrolla la Teoría de la modernización, durante las décadas de 1950 y 1960, mientras bullía una lucha filosófica entre la libre empresa y el socialismo, las personas que manejaban los hilos lucha filosófica entre libre empresa y socialismo, las potencias occidentales, impulsadas por EE.UU., decidieron potencias, impulsadas por EEUU, decidieron ocuparse de las naciones subdesarrolladas de la época y ganarse su firmeza. las naciones del Tercer Mundo de la época y ganarse su lealtad. Ellos estaban preocupados por la decepción de estas naciones a la hora de llevar sus economías al marco mundial. Por otra parte, las Sociedades Modernas se caracterizan por sus relaciones sociales impersonales y neutrales y sus relaciones sociales poco prácticas. neutrales. Se piensa que ésta es la mejor manera de hacer funcionar un mercado capitalista. de un mercado dirigido por el capital. Con referencia Se proporciona la tabla para la variable ME. Donde se describe las frecuencia y porcentajes del personal administrativo de una entidad pública Apurímac. Se observa luego de aplicado el cuestionario que 4 personal administrativo respondieron tener un nivel bajo que equivale a 4%; por otro lado 32 personal manifestaron tener un nivel medio que equivale a 32% y por último 64 personal administrativo contestaron tener un nivel alto que equivale a un 64%.

Con respecto al objetivo específico 1 fue determinar como la dimension gobierno abierto se relaciona con el V2, el resultado se detalla respondieron (40%) aplicaron el nivel alto, es decir dentro de la institución existe una accesibilidad en la información y transparencia de los actos administrativos. grado de significancia de las variables de estudio, en la tabla 5 se tiene que si $p < 0,000 < 0,005$ en donde se tiene como resultados 0,003 es donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; además el Rho de Spearman salió (0,764) entendiéndose que existe una significancia y asociación entre el gobierno abierto y el V2. Como antecedente se tuvo a Valdez (2018) Se utilizó un diseño transversal y no experimental, y se eligió una muestra de 83 delegados de una población de 616

trabajadores. Un experto validó una encuesta y utilizó el alfa de Cronbach para medir la fiabilidad del instrumento durante la parte de examen y aplicación del procedimiento. Los resultados muestran que existe una conexión entre los elementos evaluados en la prueba. Como también coinciden Freire (2019), menciona que el fundamento, un mecanismo teórico de causalidad, se basa en la integración de programas políticos, la creación de políticas públicas, la alteración de las instituciones y el posterior ajuste y adaptación a las instituciones existentes en el entorno competitivo. Sus resultados: i) El gobierno utiliza la modernización de la administración pública para centrarse en la calidad y la eficacia de la gestión pública; ii) El gobierno crea una nueva política para la administración estatal; y iii) El gobierno garantiza la nueva política modificando la institución para que produzca mejores resultados de trabajo. En conclusión, la introducción de la modernización aumenta la confianza en la consecución de la renovación de la gestión estatal en un 98,8%. Las bases teóricas se tienen es el gobierno abierto, refiere aquel estado con una injerencia de control y fiscalización, como también la transparencia de la información de los distintos niveles de gobierno (Crosby, 2011). Con referencia Se proporciona la tabla para. donde se describe las frecuencia y porcentajes del personal administrativo de una entidad pública Apurímac. Se observa luego de aplicado el cuestionario que 4 personal administrativo respondieron tener un nivel bajo que equivale a 4%; por otro lado 32 personal manifestaron tener un nivel medio que equivale a 32% y por último 64 personal administrativo contestaron tener un nivel alto que equivale a un 64%.

Con respecto al objetivo específico 2 fue determinar como la dimension meritocracia se relaciona con el V2, el resultado se detalla respondieron en ponderación 78%) personales con un nivel alto donde se entiende que dentro de la institución se respeta los ascensos, reconocimientos públicos y felicitaciones del personal, al grado de significancia de las variables de estudio, en la tabla 6 se tiene que si $p \leq 0,000 < 0,005$ en donde se tiene como resultados 0,002 es donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; además el Rho de Spearman salió (0,419) entendiéndose que existe una significancia y asociación entre el gobierno abierto y el V2. Así mismo en el estudio Goicochea (2021), Se trató de un estudio causal correlacional transversal, no experimental. En el estudio participó una muestra de 53 empleados administrativos. El examen mostró que la

modernización afecta en conjunto a la exposición de la región de asistencia autoritaria. Posteriormente, el creador razonó que es importante llevar a cabo y dinamizar la modernización en el elemento ya que afecta directamente a la exposición de los trabajadores comunitarios. Santiago (2022) El estudio se basó en una investigación básica, de tipo correlacional, descriptiva, de nivel correlacional y diseño no experimental. Se utilizó una muestra de 87 colaboradores y se aplicaron cuestionarios con respuestas en escala de Likert como instrumentos. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada entre estos factores, con un valor de conexión Rho de Spearman de 0,489. Se evidencia la falta de identificación de los empleados con la entidad, destacando la necesidad de capacitaciones en temas digitales para el personal. Es la meritocracia, que se refiere a la información o prácticas que permiten jerarquizar y estratificar a una persona según estándares de excelencia, competencia, iniciativa y preparación, lo que influye en la toma de decisiones (Crosby, 2011).

Con respecto al objetivo específico 3 fue determinar como la dimension eficiencia se relaciona con el V2, el resultado se detalla prepondera un 60% del personal con un nivel medio es decir que se cumple de manera regular los procedimientos administrativos, falta en la mejora de los procesos de trámite, al grado de significancia de las variables de estudio, en la tabla 7 se tiene que si $p < 0,000 < 0,005$ en donde se tiene como resultados 0,002 es donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; además el Rho de Spearman salió (0,590) entendiéndose que existe una significancia y asociación entre el gobierno abierto y el V2. Y por último el antecedente, Valdez (2018) Para realizar este estudio no experimental se utilizó un diseño correlacional transversal. con una muestra de 83 servidores públicos y una población de 616 participantes de la entidad pública del Gobierno Regional de Huánuco. Involucrando el procedimiento de revisión y la encuesta como instrumento, se resolvió que la modernización de la administración pública y la ejecución de la ocupación están directamente relacionadas entre sí, donde,0020 en el caso de que la modernización se realice y supervise de manera idónea, los trabajadores tendrán una mejor ejecución de su trabajo. Que se refiere a la capacidad de establecer objetivos adecuados y hacer lo necesario para lograr lo mejor para la organización, utilizando los recursos de manera correcta.

Con respecto al objetivo específico 4 fue determinar como la dimension gobierno electronico se relaciona con el V2, el resultado se detalla un 50% personal administrativo con un nivel alto se detalla que existe un regular implementación de la página web para transmitir la información, el regular acceso a las plataformas digitales y como el uso del internet, medios de información y comunicación , al grado de significancia de las variables de estudio, en la tabla 8 se tiene que si $p < 0,000 < 0,005$ en donde se tiene como resultados 0,001 es donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; además el Rho de Spearman salió (0,487) entendiéndose que existe una significancia y asociación entre el gobierno abierto y el V2. En el antecedente Espinoza (2021) En cuanto a la metodología utilizada, se trató de un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental y transeccional. La muestra de la población consistió en 123 trabajadores que respondieron a un cuestionario como instrumento de evaluación. Los hallazgos del estudio indican que la modernización de la gestión pública tiene un efecto en el V2, ya que la mayoría de los encuestados consideran que los jefes directivos de la institución toman buenas decisiones que los involucran, y que su actuación en relación a la modernización es moderada. Además, La capacidad y eficacia en el uso de los recursos se utilizan para tomar decisiones. Por otro lado, Orellana (2021) este examen fue correlacional, transversal, no experimental y correlacional. Se realizó con una muestra de 40 trabajadores públicos de la Legislatura Provincial de Piura. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. El estudio demostró una correlación positiva entre las variables investigadas. Se concluyó que mantener un desarrollo contemporáneo y preciso de la gestión pública es esencial para lograr un excelente V2. Menciona Aching (2022) el estudio se basó en una investigación básica, con un utilizando un diseño no experimental, transeccional y correlacional, así como un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo. La muestra participante consistió en 145 maestros que respondieron un cuestionario validado por expertos. Dado que la mayoría de los docentes piensan que la administración educativa es adecuada, los resultados de una conexión Rho de Spearman de 0,742 demostraron una alta conexión segura entre estos factores. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que existe una interdependencia inmediata y enorme, así como una relación entre ambas variables. Por lo tanto, a medida que se mejore la percepción de la administración

instructiva, los maestros experimentarán un mayor nivel de éxito profesional. La eficiencia analiza la relación entre costos y beneficios y determina la forma más efectiva de lograr los objetivos y utilizando los recursos de la manera más racional posible (Crosby, 2011).

VI. CONCLUSIONES

Primero: En relación a la variable modernización del estado y el desempeño laboral, se tiene como resultado de $Rho = 0,767$ por ende existe una correlación positiva alta y $p < 0,001 < 0,05$. En ese sentido se acepta la hipótesis H_a , ya que existe una relación significativa entre las variables de estudio.

Segundo: En relación a la dimensión gobierno abierto y el desempeño laboral, se tiene como resultado de $Rho = 0,764$ por ende existe una correlación positiva alta y $p < 0,003 < 0,05$. En ese sentido se acepta la hipótesis H_a , ya que existe una relación significativa, entre la dimensión gobierno abierto y la variable desempeño laboral.

Tercero: En relación a la dimensión meritocracia y el desempeño laboral, se tiene como resultado de $Rho = 0,419$ por ende existe una correlación positiva moderada y $p < 0,001 < 0,05$. En ese sentido se acepta la hipótesis H_a , ya que existe una relación significativa, entre la dimensión meritocracia y la variable desempeño laboral.

Cuarto: En relación a la dimensión eficiencia y del desempeño laboral, se tiene como resultado de $Rho = 0,590$ por ende existe una correlación positiva moderada y $p < 0,002 < 0,05$. En ese sentido se acepta la hipótesis H_a , ya que existe una relación significativa, entre la dimensión eficiencia y la variable desempeño laboral.

Quinto: En relación a la dimensión gobierno electrónico y el desempeño laboral, se tiene como resultado de $Rho = 0,487$ por ende existe una correlación positiva moderada y $p < 0,001 < 0,05$. En ese sentido se acepta la hipótesis H_a , ya que existe una relación significativa, entre la dimensión gobierno electrónico y la variable desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la entidad pública promover y fortalecer los procesos de capacitación y programas respecto a políticas vigentes y ejes primordiales de cambios en la gestión estatal y simplificación administrativa encaminadas en un plan de modernización con un enfoque moderno orientado al ciudadano dotada de una participación proactiva de los servidores y funcionarios públicos a razón de identificar las debilidades y con la motivación de poder mejorar de forma oportuna su desempeño y lograr el cumplimiento de metas institucionales.

Segunda: Se recomienda la entidad, por medio de sus áreas correspondientes, comprometerse con el desarrollo de una óptima gestión organizacional cumpliendo con las campañas de difusión y acceso a la información de forma permanente y confiable y así poder promover una mayor participación comunitaria generando una mayor confianza hacia sus autoridades o gobernantes.

Tercera: Es recomendable evaluar las estrategias que contribuya a que la entidad pueda mejorar el V2 de sus colaboradores por medio de un plan de selección de personal idóneo y meritocrático para los puestos asignados dirigidos a evaluar las capacidades y habilidades con el fin de fortalecer los aspectos cognitivos y motivacionales de los colaboradores lo que conllevara al logro de los planes institucionales.

Cuarta: Se recomienda a los funcionarios servidores y públicos comprometerse a la mejora continua del servicio de atención al ciudadano a fin de satisfacer las necesidades con calidad, eficiencia y eficacia y con ello alcanzar el bienestar social para el desarrollo hegemónico de la comunidad, y a su vez detectar y corregir las falencias que se presentan en los trámites administrativos solicitados por los usuarios.

Quinta: Se recomienda a la entidad realizar una orientación hacia sus servidores y funcionarios sobre la importancia de la implementación del gobierno electrónico en las políticas de modernización estatal estableciendo de forma progresiva el uso de equipos electrónicos y programas tecnológicos para un mejor desempeño de sus labores.

REFERENCIAS

- Aching, P. (2022). Relación entre la Gestión Organizacional y Productividad Laboral de los Trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020. (*Tesis de Posgrado*). Pucallpa, Peru: Universidad Nacional de Ucayali.
- Alvarez, A. F. (2022). ¿La gestión del talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia? [*Tesis de maestría, Universidad EAFIT*]. Repositorio Eafit. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/31615/AndresFelipe_AlvarezLondono_2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Auad, V. (2017). Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una mirada desde la innovación participativa” (. (*Tesis de Postgrado*). Universidad del Desarrollo de Chile, Chile. Obtenido de <https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/2018/Documento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. (3° edición). Grupo editorial Patria. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Baque, G. (2018). Plan Motivacional para incrementar la Productividad Laboral de Los Funcionarios de La Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Santa Elena. (*Tesis de Posgrado*). Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Barragán, M. X. (2022). osmodernidad, gestión pública y tecnologías de la información y comunicación en la administración pública de Ecuador. Estado yComunes, Revista de Políticas y Problemas Públicos. Obtenido de https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n14.2022.244
- Barragán, M. X. (2022). Postmodernity, public management and nformation and communication technologies in the Public Administration of Ecuador. *Estado*

y Comunes, *Revista de Políticas y Problemas Públicos*, 1(14), 113–131.
doi:https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n14.2022.244

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, J. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Bellodas, T. A. (2020). competencias gerenciales y desempeño laboral del trabajador en la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019. Tacna, Perú. Obtenido de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4022/1807_2020_bellodas_ticona_a_fcag_ingenieria_en_economia_agraria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. 3° Edición. Pearson Educación.

Blas, F. G., Uribe, Y. C., Cacho, A., & Valqui, J. M. (2022). Modernization of the State in public management: Systematic review. *Revista De Ciencias Sociales*, 28, 290-301. doi:<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38164>

Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú, *Journal of Economics*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

Carrasco, S. (2010). Metodología de la Investigación Científica. Editorial San Marcos EIRL.

Carrillo, B., & Guevara, W. (2019). Public Management and Labor Performance Model: Case of a Municipality of Ecuador. *Revista Mapa*, 3(17), 42-66. Obtenido de <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/166/193>

Carrillo, J. (2020). Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. (*Tesis de Posgrado*). Universidad Estatal de Milagro.

CEPAL. (2018). Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe un gobierno abierto. Comisión Económica Para América Latina y El Caribe, 207. Obtenido de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42396/4/S1701222_es.pdf

Chancha, T., Zurita, N., & Quispe, R. (2022). Human resource management and modernization of public management in a Peruvian regional government, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(6), 1879-1907. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3646

CLAD. (2018). Una Nueva Gestión América Latina. *Consejo Científico Del CLAD*, 19. Obtenido de <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Una-Nueva-Gestion-Publipara-America-Latina.pdf>

Correa, S., & Rayme, M. (2021). Modernización del estado y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021. (*Tesis de Postgrado*). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84748/Correa_GSA-Rayme_MM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Crosby. (2011). Public value governance: Moving beyond traditional public administration and the new public management. *Public administration review*, 74(4), 445-45.

Delgado, V. (2022). Modernization of public management and its influence on citizen care from local governments. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(2). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2034

Dill'Erva, I. (2021). Retos de la administración pública del bicentenario. *Revista de la Escuela Nacional de Administración pública del Perú*. 5. doi:ISSN2522-6738.

Espinoza, D. (2021). Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018. (*Tesis de Posgrado*). Cerro de Pasco, Peru: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion.

Espinoza, D. (2021). Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.

(Tesis de Postgrado). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú. Obtenido de http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2372/1/T026_07518495_M.pdf

Ferrel, R., Pedraza, C., & Rubio, B. (junio de 2010). El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios. Universidad del Magdalena, Santa Marta, Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156324005.pdf>

García, C. G. (2018). El Rol De La Gestión del conocimiento en el proceso de modernización de la gestión pública. Pontificia Universidad Católica Del Perú. Obtenido de <https://acortar.link/ERkNIM>

Gómez, G. R. (2020). Desafíos de la función pública en Chile y medidas para la modernización y buena gestión de las relaciones laborales dentro de la Administración del Estado. *Revista Digital de Derecho Administrativo*. doi:<https://doi.org/10.18601/21452946.n23.06>

Gonzales, W., & Vilchez, R. (2021). Factors of the labor performance of the administrative personnel in experimental national universities. *Revista Pensamiento & Gestion*(51). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n51/2145-941X-pege-51-54.pdf>

Guisao, Á. J. (2021). Modernización estatal como necesidad para el futuro. *Revista de Historia Regional y Local*,. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.15446/historelo.v14n29.93709>

Huanca, J., Morales, C., Zela, C., & Talavera, I. (2021). Modernization of public management and quality of customer service in the provincial municipalities of the Puno región. *Polo del Conocimiento*, 479-498. doi:[doi:10.23857/pc.v6i1.2159](https://doi.org/10.23857/pc.v6i1.2159)

Jaramillo, M., & Berdáles, E. (2019). emocracia y gobiernos locales efectos de La Divergencia Entre La Voluntad Popular y La Distribución Del Poder En Los gobiernos municipales. Obtenido de <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEdi91.pdf>

- Jimenez, E. (2021). Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018 - 2019. (*Tesis de Posgrado*). Centros de Altos Estudios Nacionales.
- Martínez, J., Salazar, C., & Améstica, R. L. (2020). Are local governments more efficient when their political coalition is in the central government? A study for the case of municipalities in Chile. doi:<https://doi.org/10.4067/s0718-52862020000100049>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Revista Ciencia & trabajo* .
- Medina, R. M. (2022). Open government as a public policy option for the development of local governments in Mexico South Florida Journal of Development. Obtenido de <https://doi.org/10.46932/sfjdv3n1-047>
- MEF. (2020). *Ministerio de Economía y Finanzas*. Obtenido de <https://www.gob.pe/mef>
- Mejía, M. L. (2021). Digital government for the modernization of public management: a proposal for the design of digital services in the ministry of foreign affairs. *Angewandte Chemie International Edition*. Obtenido de <https://acortar.link/PNfjRX>
- Mendoza, Y. J., Cobo, L. E., & Boza, V. J. (2021). Public management and open government as a communication tool. *Revista Científica de La Universidad Cienfuegos*,. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2359/2320>
- Morales, M., Bustos, M., & Cerdas, J. (2019). Effects of the New Public Management System on performance: An analysis of Chilean public hospitals. *Revista Salud Pública*, 21(3), 1-7.
- Otzen, T., & Manterola. (2018). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio . *Int. J. Morphol.* Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

- Ramio, C. (2021). *Innovacion publica en Iberoamerica: presente y tendencia de futuro*. Caracas: CLAD. Obtenido de <https://clad.org/wp-content/uploads/2021/11/Innovacion-publica-en-Iberoamerica-Carles-Ramio.pdf>
- Sanchez, P. (2021). Gestión por procesos y gestión administrativa en la Municipalidad Provincia de Lambayeque. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Chiclayo. Obtenido de <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/54>
- Santiago, A. (2022). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021 . (Tesis de Posgrado). Piura, Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Saravia, J. (2018). A historical perspective of public management in Peru (19th-21st centuries). *En Líneas Generales*, 143-161. doi:<https://doi.org/10.26439/en.lineas.generales2018.n002.2674>
- Secretaría de Gestión Pública del Perú. (2021). Sistema de modernización de la gestión pública. Presidencia Del Consejo de Ministros. Obtenido de <https://acortar.link/EgzHWI>
- Seminario, F., & Delgado, J. (2020). Evaluation according to modernization of the State in municipal management, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.131
- Soto, F. (2021). Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020. (Tesis de Posgrado). Universidad Continental.
- Talledo, M. (2013). Modelo de Gestión del Conocimiento para la planificación estratégica en los ministerios y gobiernos regionales en el Perú. Universidad de Piura, Piura, Peru.
- Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigacion científica. *Cuarta Edicion*. Mexico: Editorial LIMUSA SA. Obtenido de

https://www.academia.edu/13603028/El_Proceso_de_la_Investigacion_Cientifica_4_ED_Mario_Tamayo_Tamayo

Tamayo, P. N., & Lazo, T. D. (2020). a modernización de la gestión pública. Una mirada desde la Inmótica. Folletos Gerenciales,. Obtenido de <https://acortar.link/awAGnx>

Valdez, H. (2018). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco-2018. (*Tesis de Postgrado*). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33031/valdez_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velasquez, F. (2021). *El burocrata disruptivo:para comprender la administracion pública* (Vol. 1). Caracas: CLAD. Obtenido de <https://clad.org/wp-content/uploads/2022/07/El-burocrata-disruptivo.pdf>

Ventura, L. J., & Caycho, T. (2017). Validez y fiabilidad de la escala de soledad de Jong Gierveld en jóvenes y adultos peruanos. doi:10.5872/psiencia/9.1.41

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: La Modernización del Estado y el Desempeño Laboral del personal en una entidad pública, Apurímac 2023.							
AUTOR: Teresa Carbajal Cayuro							
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES				
¿Cómo se relaciona la modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal de una entidad pública, Apurímac 2023?	Determinar la relación de la modernización de la gestión y desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública, Apurímac 2023	Existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública, Apurímac 2023	Variable 1: La modernización de la gestión pública Concepto: La modernización de la gestión pública se convierte en un repertorio importante de instrumentos que se aplican para desarrollar las fuerzas productivas, obteniendo resultados que tienen efecto directo en la vida social y en ese sentido, sí alude a la calidad de los métodos relacionados con el cómo gobernar y cómo administrar la sociedad. (Crosby, 2011)				
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Cómo se relaciona el gobierno abierto y desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública, Apurímac 2023??;	Determinar la relación del buen gobierno y desempeño laboral del trabajo del personal administrativo de una entidad pública, Apurímac 2023	Existe relación significativa entre el gobierno abierto y el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública, Apurímac 2023.	Gobierno abierto	Calidad Confiabilidad Transparencia	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Escala ordinal 1=Totalmente de acuerdo 2=De acuerdo 3= Indiferente 4= En desacuerdo 5= Totalmente en desacuerdo	Alto 0 -20 Medio 20 -30 Bajo 30 -60
¿Cómo se relaciona la meritocracia y desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública, Apurímac 2023??;	Determinar la relación de la meritocracia y desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública, Apurímac 2023.	Existe relación significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública, Apurímac 2023.	Meritocracia	Idoneidad en cargos Evaluación de personal Permanencia laboral	10,11,12,13,14,15,16,17,18		
¿Cómo se relaciona la eficiencia y desempeño laboral del personal administrativo en una entidad pública, Apurímac 2023??;	Determinar la relación de la eficiencia y desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública, Apurímac 2023.	Existe relación significativa entre la eficiencia y el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública, Apurímac 2023.	Eficiencia	Simplificación de trámites Planeo para mejora continua Austeridad	19,20,21,22,23,24,25,26,27		
¿Cómo se relaciona el gobierno electrónico y	Determinar la relación de la eficiencia y desempeño laboral del personal administrativo de una	Existe relación significativa entre la eficiencia y el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública, Apurímac 2023.	Gobierno electrónico	Tecnología informática SIGGEDO Tecnología informática	28,29,30,31,32,33,34,35,36		
			Variable 2: Desempeño laboral				

desempeño laboral de una entidad pública, Apurímac 2023?	entidad pública, Apurímac 2023 Determinar la relación del gobierno electrónico y desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública, Apurímac 2023.. .	Existe relación significativa entre el gobierno electrónico y el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública, Apurímac 2023	Concepto: El desempeño laboral son actividades excepcionales y formas de comportamiento de un colaborador que motiva el desarrollo de las organizaciones a través del cumplimiento de los objetivos establecidos por las entidades. (Campbell, 1990)
Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra(sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Nivel: Correlativo Diseño: No experimental Método: Inductivo - deductivo	Población: 100 personal administrativo Tipo de muestreo: Censal Tamaño de muestra: 100 personal administrativo	Variable 1: La modernización del estado Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: Desempeño laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Descriptiva: El análisis descriptivo se realiza en conjuntos con las variables y las dimensiones de estudio a finde poder procesar los datos, para así poder presentar mediante tablas y gráficos. Inferencial: Utilización del coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Anexo 02: Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable 01: ME

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO
Variable independiente MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	La modernización de la gestión pública se convierte en un repertorio importante de instrumentos que se aplican para desarrollar las fuerzas productivas, obteniendo resultados que tienen efecto directo en la vida social y en ese sentido, sí alude a la calidad de los métodos relacionados con el cómo gobernar y cómo administrar la sociedad. (Crosby, 2011)	La variable modernización de la gestión pública contiene cuatro dimensiones: gobierno abierto, meritocracia, eficiencia y gobierno electrónico con una escala de Likert.	Gobierno abierto	Calidad Confiabilidad Transparencia	1,2,3,4,5,6,7,8,9	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= En desacuerdo ni acuerdo 4= De acuerdo 5=Totalmente en acuerdo	Alto 0 -20 Medio 20 -30 Bajo 30 -60
			Meritocracia	Idoneidad en cargos Evaluación de personal Permanencia laboral	10,11,12,13,14,15,16,17,18		
			Eficiencia	Simplificación de trámites Planeo para mejora continua Austeridad	19,20,21,22,23,24,25,26,27		
			Gobierno electrónico	Tecnología informática SIGGEDO Tecnología informática	28,29,30,31,32,33,34,35,36		

Fuente: Elaboración propia

Matriz de operacionalización de la variable 02: V2

ARIBALE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO
Variable Dependiente DESEMPEÑO LABORAL	Son actividades excepcionales y formas de comportamiento de un colaborador que motiva el desarrollo de las organizaciones a través del cumplimiento de los objetivos establecidos por las entidades. (Campbell, 1990)	La variable desempeño laboral se medirá a través de un cuestionario aplicado al personal administrativo de la entidad pública.	Compromiso	Iniciativo Trabajo en equipo Liderazgo	1,2,3,4,5,6,7,8,9	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= En desacuerdo ni acuerdo 4= De acuerdo 5=Totalmente en acuerdo	Muy eficiente: 88-120 Eficiente: 56-87 Poco eficiente: 24-55
			Efectividad	Eficacia Eficiencia Calidad de trabajo	10,11,12,13,14,15,16,17,18		
			Incentivos	Reconocimiento Remuneración Desarrollo de capacidades	19,20,21,22,23,24,25,26,27		
			Productividad	Cantidad de funciones Desempeño de funciones Asistencia y puntualidad	28,29,30,31,32,33,34,35,36		

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE LA MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

Nombre:

Cargo:

Actividad evaluada:

Fecha:

Totalmente en desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
En desacuerdo ni acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración				
			1	2	3	4	5
Gobierno abierto	Calidad	1.- ¿Cree usted que la labor que desempeña en el Hospital es de calidad?					
		2.- ¿Cree usted que el servicio que brinda el personal es de calidad?					
		3.- ¿Considera usted que el procedimiento administrativo brinda un servicio de calidad?					
	Confiabilidad	4.- ¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son de conocimiento de los ciudadanos?					
		5.- ¿Considera usted que brinda una información precisa y certeza en su labor?					
		6.- ¿Considera usted que los anuncios y muros publicitarios brindan confianza?					
	Transparencia	7.- ¿Considera usted que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son veraces?					
		8.- ¿Cree usted que la labor que desempeña es transparente y directa al momento de cumplir su rol dentro de la institución?					
		9.- ¿Considera usted que los procedimientos administrativos son transparentes?					

Meritocracia	Idoneidad (en cargos)	10.- ¿Considera que es un buen profesional para el cargo que desempeña?					
		11.- ¿Considera que el cargo que desempeña el personal del es eficiente?					
		12.- ¿Considera usted que el procedimiento administrativo es eficiente?					
	Evaluación de personal	13.- ¿Considera usted que es evaluado permanente el personal por el trabajo que realizan?					
		14.- ¿Considera usted que deben que el personal debe recibir formación y capacitación?					
		15.- ¿Considera usted que el personal tiene claro sus objetivos, metas?					
	Permanencia laboral	16.- ¿Considera que la permanencia laboral es un factor importante para desarrollar mejor sus funciones?					
		17.- ¿Considera usted que la remuneración es importante para una mejor productividad del personal?					
		18.- ¿Este acuerdo usted con la rotación de personal dentro de la institución?					
Eficiencia	Simplificación de tramites	19.- ¿Aplica? la simplificación tramites en sus labores diarias?					
		20.- ¿Considera usted que la simplificación debe ser breve, concisa y célere?					
		21.- ¿Considera usted que la simplificación administrativa debe mejor en la modernización de la gestión pública?					
	Planeo para mejora continua	22.- ¿Se involucra en la elaboración de planes para la mejora de su institución?					
		23.- ¿Considera usted que es mejor trabajar en equipo para un resultado eficiente y eficaz?					
		24.- ¿Usted se considera eficiente e útil para afrontar decisiones y situaciones difíciles?					
	Austeridad	25.- ¿Es austero en el uso de materiales para desarrollar sus labores?					

Gobierno electrónico		26.- ¿Es estricta y responsable en las funciones y deberes que se le asigna en su trabajo?					
		27.- ¿Considera los bienes del área de la logística y equipamiento se debe disminuir e incrementar al área de personal?					
	Tecnología informática	28.- ¿Tiene a su disposición equipos electrónicos y digitales para realizar sus trámites?					
		29.- ¿Tiene conocimiento especializado en el dominio de equipos electrónicos y digitales para realizar sus trámites?					
		30.- ¿Considera usted que es importante la implementación de aparatos tecnológicos?					
	SISGEDO	31.- ¿Considera que el SISGEDO es una herramienta importante para su trabajo?					
		32.- ¿Considera que el SISGEDO cumple su función en el área administrativa?					
		33.- ¿Conoce el funcionamiento del SISGEDO en tu área de trabajo?					
	Tecnología comunicación	34.- ¿El internet que tiene le permite desarrollar sus labores de manera efectiva?					
		35.- ¿Considera usted que la velocidad de la fibra óptica de internet es muy importante para las labores?					
		36.- ¿Considera que es importante el pleno funcionamiento de las TICs en la labor funcional?					

INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

Nombre:

Cargo:

Actividad evaluada:

Fecha:

Totalmente en desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
En desacuerdo ni acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración				
			1	2	3	4	5
Compromiso	Iniciativa	1.- ¿Puede emprender sus labores sin necesidad de que se lo indiquen?					
		2.- ¿Es proactivo y buscas soluciones inmediatas en su trabajo?					
		3.- ¿Considera que los hábitos laborales incrementan el desempeño laboral?					
	Trabajo en equipo	4.- ¿Considera que es más productivo cuando desarrolla su trabajo en equipo?					
		5.- ¿Considera que el personal debe estar capacitado?					
		6.- ¿Considera que las relaciones interpersonales mejoran el desempeño laboral?					
	Liderazgo	7.- ¿Le gusta liderar actividades para desarrollar mejor su trabajo?					
		8.- ¿Considera que los directivos, jefes deben tener conocimiento en liderazgo?					
		9.- ¿Su jefe realiza reuniones con el personal para recoger ideas y luego aplicarlas?					
Efectividad	Eficacia	10.- ¿Cumple con los objetivos planteados a su función?					
		11.- ¿Considera usted que termina su trabajo de manera oportuna?					

		12.- ¿Está de dispuesto con aprender nuevas formas de realizar su trabajo de acuerdo a las exigencias del mercado?						
	Eficiencia	13.- ¿Emplea menos recursos para la consecución de los objetivos planteados?						
		14.- ¿Considera que el personal se dedica de manera eficiente a su labor?						
		15.- ¿Considera que los tramites administrativos deben ser más eficientes?						
	Calidad de trabajo	16.- ¿Puede mantener siempre su atención en su trabajo?						
		17.- ¿Considera que la atención del personal del Hospital brinda una calidad de trabajo?						
		18.- ¿Usted tiene comodidad y acceso a la información en su labor?						
Incentivos	Reconocimiento	19.- ¿Recibe reconocimientos o incentivos por el trabajo que realiza de manera dedicada?						
		20.- ¿Considera que las recompensas e incentivos mejoran el desempeño laboral?						
		21.- ¿Su jefe inmediato reconoce y muestra satisfacción por los trabajos que realiza?						
	Remuneración	22.- ¿Está conforme con su remuneración en su centro laboral de trabajo?						
		23.- ¿Recibe de manera oportuna el pago de remuneración por las actividades que realiza?						
		24.- ¿Considera que debe tener un incremento salarial por las actividades que realiza?						
	Desarrollo de capacidades	25.- ¿Recibe capacitaciones sobre las actividades laborales que desarrolla?						
		26.- ¿Recibe orientación especializada sobre las funciones que realiza usted?						
		27.- ¿Considera que realiza el desarrollo de sus capacidades y facultades en su trabajo?						
Productividad	Cantidad de trabajo	28.- ¿Se encuentra ocupado en sus labores durante la mayor parte de su jornada laboral?						
		29.- ¿Usted tiene una fuerte carga laboral en su área laboral?						

		30.- ¿Usted se considera productivo en su jornada de labor?					
	Desempeño de funciones	31.- ¿Desarrolla en su totalidad las funciones asignadas a su cargo?					
		32.- ¿Considera que cumple con el Reglamento de Organización y Funciones?					
		33.- ¿Considera que realiza un adecuado desempeño de funciones en su labor?					
	Asistencia y puntualidad	34.- ¿Asiste puntualmente a su trabajo?					
		35.- ¿Considera que la asistencia y puntualidad es muy importante?					
		36.- ¿Considera que su jefe inmediato es puntual en actividad laboral?					
TOTAL							
PROMEDIO GENERAL DE DESEMPEÑO LABORAL							

Anexo 04: Certificado de validez

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **HURTADO ARENAS, EDSON JUVENAL**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2022 - I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “La modernización del estado y el desempeño laboral del personal en una entidad pública Apurímac, 2023” y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma:

Nombre: Carbajal Cayturo, Teresa

DNI: 41499562

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

Son ejercicios y conductas destacadas de un socio que persiguen la mejora de las asociaciones a través de la satisfacción de los objetivos marcados por las sustancias. (Campbell, 1990)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: COMPROMISO

Es una declaración de principios o una promesa. En el pasado, los directivos de una institución se han interesado durante décadas por el comportamiento como factor. (Campbell et al., 1990).

Dimensión 2: Efectividad

Es lograr un equilibrio entre eficacia y eficiencia; en otras palabras, se puede ser eficaz si se es a la vez eficaz y eficiente. Comprende lograr un resultado centrándose continuamente en el que, aunque la competencia es la productividad es la capacidad de lograr el resultado con los menos activos potenciales (Campbell et al., 1990).

Dimensión 3: Incentivos

Es lo que hace que una persona quiera o haga algo, ya sea algo real como dinero o algo simbólico como la intención de dar algo o recibir una recompensa, por ejemplo. El Ministerio de Economía considera que los incentivos son una herramienta útil para impulsar el rendimiento. (Campbell et al., 1990).

Dimensión 4: Productividad

El ser humano de brindar una eficacia en el uso de los servicios y obras, a final de crear una riqueza en bien provecho de sus intereses colectivos (Campbell et al., 1990).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Modernización del Estado elaborado por Dávila Gonzales, Katerin Lucila en el año 2018 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO	4	4	4	
Iniciativa	¿Puede emprender sus labores sin necesidad de que se lo indiquen?	4	4	4	
	¿Es proactivo y buscas soluciones inmediatas en su trabajo?	4	4	4	
	¿Considera que los hábitos laborales incrementan el desempeño laboral?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Considera que es más productivo cuando desarrolla su trabajo en equipo?	4	4	4	
	¿Considera que el personal debe estar capacitado?	4	4	4	
	¿Considera que las relaciones interpersonales mejoran el desempeño laboral?	4	4	4	
Liderazgo	¿Le gusta liderar actividades para desarrollar mejor su trabajo?	4	4	4	
	¿Considera que los directivos, jefes, directivos deben tener conocimiento liderazgo?	4	4	4	
	¿Su jefe realiza reuniones con el personal para recoger ideas y luego aplicarlas?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 2: EFECTIVIDAD	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Eficacia	¿Cumple con los objetivos planteados a su función?	4	4	4	
	¿Considera usted que termina su trabajo de manera oportuna?	4	4	4	
	¿Está dispuesto con aprender nuevas formas de realizar su trabajo de acuerdo a las exigencias del mercado?	4	4	4	

Eficiencia	¿Emplea menos recursos para la consecución de los objetivos planteados?	4	4	4	
	¿Considera que el personal se dedica de manera eficiente a su labor?	4	4	4	
	¿Considera que los trámites administrativos deben ser más eficientes?	4	4	4	
Calidad de trabajo	¿Puede mantener siempre su atención en su trabajo?	4	4	4	
	¿Considera que la atención del personal en la entidad pública brinda una calidad de trabajo?	4	4	4	
	¿Usted tiene comodidad y acceso a la información en su labor?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 3: INCENTIVOS	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Reconocimiento	¿Recibe reconocimientos por el trabajo que realiza de manera dedicada?	4	4	4	
	¿Considera que las recompensas e incentivos mejoran el desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Su jefe inmediato reconocer y muestra satisfacción por los trabajos que realiza?	4	4	4	
Remuneración	¿Está conforme con su remuneración en su centro laboral de trabajo?	4	4	4	
	¿Recibe de manera oportuna el pago de remuneración por las actividades que realiza?	4	4	4	
	¿Considera que debe tener un incremento salarial por las actividades que realiza?	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	¿Recibe capacitaciones sobre las actividades laborales que desarrolla?	4	4	4	
	¿Recibe orientación especializada sobre las funciones que realiza usted?	4	4	4	

	¿Considera que realiza el desarrollo de sus capacidades y facultades en su trabajo?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 4: PRODUCTIVIDAD	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Cantidad de trabajo	¿Se encuentra ocupado en sus labores durante la mayor parte de su jornada laboral?	4	4	4	
	¿Usted tiene una fuerte carga laboral en su área laboral?	4	4	4	
	¿Usted se considera productivo en su jornada de labor?	4	4	4	
Desempeño de funciones	¿Desarrolla en su totalidad las funciones asignadas a su cargo?	4	4	4	
	¿Considera que no cumplen el Reglamento de Organización y Funciones?	4	4	4	
	¿Considera que realiza un adecuado desempeño de funciones en su labor?	4	4	4	
Asistencia y puntualidad	¿Asiste puntualmente a su trabajo?	4	4	4	
	¿Considera que la asistencia y puntualidad es muy importante?	4	4	4	
	¿Considera que su jefe inmediato es puntual en actividad laboral?	4	4	4	



Mag. Hurlado Arenas Edison Juvenal
ESPECIALISTA EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma del Experto Informante.

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **HURTADO ARENAS, EDSON JUVENAL**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2022 - I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "La modernización del estado y el desempeño laboral del personal en una entidad pública Apurímac, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:



Nombre: Carbajal Cayturo, Teresa

DNI: 41499562

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

Es el conjunto de instrumentos para poder construir mejorar las fuerzas productivas, calidad en la gestión pública para así llegar a satisfacer a cada uno de los ciudadanos. (Crosby, 2011)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Gobierno abierto

Refiere aquel estado con una injerencia de control y fiscalización, como también la transparencia de la información de los distintos niveles de gobierno (Crosby, 2011).

Dimensión 2: Meritocracia

Se refiere a la información o prácticas que permiten jerarquizar y estratificar a una persona según estándares de excelencia, competencia, iniciativa y preparación, lo que influye en la toma de decisiones (Crosby, 2011).

Dimensión 3: Eficiencia

La eficiencia se centra en la relación entre costos y beneficios, buscando la forma más efectiva de lograr los objetivos y utilizando los recursos de la manera más racional posible (Crosby, 2011).

Dimensión 4: Gobierno electrónico

Se refiere a la transformación de todo el marco del gobierno, también conocida como la sustitución de la visión en la gestión del Estado, combina las funciones esenciales de gestión, planificación y organización con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). (Crosby, 2011).

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

Son ejercicios y conductas destacadas de un socio que persiguen la mejora de las asociaciones a través de la satisfacción de los objetivos marcados por las sustancias. (Campbell, 1990)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: COMPROMISO

Es una declaración de principios o una promesa. En el pasado, los directivos de una institución se han interesado durante décadas por el comportamiento como factor. (Campbell et al., 1990).

Dimensión 2: Efectividad

Es lograr un equilibrio entre eficacia y eficiencia; en otras palabras, se puede ser eficaz si se es a la vez eficaz y eficiente. Comprende lograr un resultado centrándose continuamente en el que, aunque la competencia es la productividad es la capacidad de lograr el resultado con los menos activos potenciales (Campbell et al., 1990).

Dimensión 3: Incentivos

Es lo que hace que una persona quiera o haga algo, ya sea algo real como dinero o algo simbólico como la intención de dar algo o recibir una recompensa, por ejemplo. El Ministerio de Economía considera que los incentivos son una herramienta útil para impulsar el rendimiento. (Campbell et al., 1990).

Dimensión 4: Productividad

El ser humano de brindar una eficacia en el uso de los servicios y obras, a final de crear una riqueza en bien provecho de sus intereses colectivos (Campbell et al., 1990).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Modernización del Estado elaborado por Dávila Gonzales, Katerin Lucila en el año 2018 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: GOBIERNO ABIERTO	4	4	4	
Calidad	1.- ¿Cree usted que la labor que desempeña en la entidad pública de estudio es de calidad?	4	4	4	
	2.- ¿Cree usted que el servicio que brinda el personal es de calidad?	4	4	4	
	3.- ¿Considera usted que el procedimiento administrativo brinda un servicio de calidad?	4	4	4	
Confiabilidad	4.- ¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son de conocimiento de los ciudadanos?	4	4	4	
	5.- ¿Considera usted que brinda una información precisa y certeza en su labor?	4	4	4	
	6.- ¿Considera usted que los anuncios y muros publicitarios brindan confianza?	4	4	4	
Transparencia	7.- ¿Considera usted que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son veraces?	4	4	4	
	8.- ¿Cree usted que la labor que desempeña es transparente y directa al momento de cumplir su rol dentro de la institución?	4	4	4	
	9.- ¿Considera usted que los procedimientos administrativos son transparentes?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 2: MERITOCRACIA	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Idoneidad en cargos	10.- ¿Considera que es un buen profesional para el cargo que desempeña?	4	4	4	
	11.- ¿Considera que el cargo que desempeña el personal del es eficiente?	4	4	4	
	12.- ¿Considera usted que el procedimiento administrativo es eficiente?	4	4	4	
Evaluación de personal	13.- ¿Considera usted que es evaluado permanente el personal por el trabajo que realizan?	4	4	4	
	14.- ¿Considera usted que deben que el personal debe recibir formación y capacitación?	4	4	4	
	15.- ¿Considera usted que el personal tiene claro sus objetivos, metas?	4	4	4	

Permanencia laboral	16.- ¿Considera que la permanencia laboral es un factor importante para desarrollar mejor sus funciones?	4	4	4	
	17.- ¿Considera usted que la remuneración es importante para una mejor productividad del personal?	4	4	4	
	18.- ¿Este acuerdo usted con la rotación de personal dentro de la institución?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Simplificación de tramites	19.- ¿Aplica la simplificación tramites en sus labores diarias?	4	4	4	
	20.- ¿Considera usted que la simplificación debe ser breve, concisa y célere?	4	4	4	
	21.- ¿Considera usted que la simplificación administrativa debe mejor en la modernización del estado?	4	4	4	
Planeo para mejora continua	22.- ¿Se involucra en la elaboración de planes para la mejora de su institución?	4	4	4	
	23.- ¿Considera usted que es mejor trabajar en equipo para un resultado eficiente y eficaz?	4	4	4	
	24.- ¿Usted se considera eficiente e útil para afrontar decisiones y situaciones difíciles?	4	4	4	
Austeridad	25.- ¿Es austero en el uso de materiales para desarrollar sus labores?	4	4	4	
	26.- ¿Es estricta y responsable en las funciones y deberes que se le asigna en su trabajo?	4	4	4	
	27.- ¿Considera los bienes del área de la logística y equipamiento se debe disminuir e incrementar al área de personal?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 4: GOBIERNO ELECTRÓNICO	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Tecnología informática	28.- ¿Tiene a su disposición equipos electrónicos y digitales para realizar sus trámites?	4	4	4	
	29.- ¿Tiene conocimiento especializado en el dominio de equipos electrónicos y digitales para realizar sus trámites?	4	4	4	
	30.- ¿Considera usted que es importante la implementación de aparatos tecnológicos?	4	4	4	
SISGEDO	31.- ¿Considera que el SISGEDO es una herramienta importante para su trabajo?	4	4	4	
	32.- ¿Considera que el SISGEDO cumple su función en el área administrativa?	4	4	4	

	33.- ¿Conoce el funcionamiento del SIGEDO en tu área de trabajo?	4	4	4	
Plataforma digital	34.- ¿El internet que tiene le permite desarrollar sus labores de manera efectiva?	4	4	4	
	35.- ¿Considera usted que la velocidad de la fibra óptica de internet es muy importante para las labores?	4	4	4	
	36.- ¿Considera que es importante el pleno funcionamiento de las TICs en la labor funcional?	4	4	4	



Firma del Experto Informante.

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **LOPEZ MINAYA, ADRIANA MERCEDES**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2022 - I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “La modernización del estado y el desempeño laboral del personal en una entidad pública Apurímac, 2023” y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:



Nombre: Carbajal Cayturo, Teresa

DNI: 41499562

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

Son ejercicios y conductas destacadas de un socio que persiguen la mejora de las asociaciones a través de la satisfacción de los objetivos marcados por las sustancias. (Campbell, 1990)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: COMPROMISO

Es una declaración de principios o una promesa. En el pasado, los directivos de una institución se han interesado durante décadas por el comportamiento como factor. (Campbell et al., 1990).

Dimensión 2: Efectividad

Es lograr un equilibrio entre eficacia y eficiencia; en otras palabras, se puede ser eficaz si se es a la vez eficaz y eficiente. Comprende lograr un resultado centrándose continuamente en el que, aunque la competencia es la productividad es la capacidad de lograr el resultado con los menos activos potenciales (Campbell et al., 1990).

Dimensión 3: Incentivos

Es lo que hace que una persona quiera o haga algo, ya sea algo real como dinero o algo simbólico como la intención de dar algo o recibir una recompensa, por ejemplo. El Ministerio de Economía considera que los incentivos son una herramienta útil para impulsar el rendimiento. (Campbell et al., 1990).

Dimensión 4: Productividad

El ser humano de brindar una eficacia en el uso de los servicios y obras, a final de crear una riqueza en bien provecho de sus intereses colectivos (Campbell et al., 1990).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Modernización del Estado elaborado por Dávila Gonzales, Katerin Lucila en el año 2018 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO	4	4	4	
Iniciativa	¿Puede emprender sus labores sin necesidad de que se lo indiquen?	4	4	4	
	¿Es proactivo y busca soluciones inmediatas en su trabajo?	4	4	4	
	¿Considera que los hábitos laborales incrementan el desempeño laboral?	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Considera que es más productivo cuando desarrolla su trabajo en equipo?	4	4	4	
	¿Considera que el personal debe estar capacitado?	4	3	4	
	¿Considera que las relaciones interpersonales mejoran el desempeño laboral?	4	4	4	
Liderazgo	¿Le gusta liderar actividades para desarrollar mejor su trabajo?	4	4	4	
	¿Considera que los directivos, jefes, directivos deben tener conocimiento liderazgo?	4	4	4	
	¿Su jefe realiza reuniones con el personal para recoger ideas y luego aplicarlas?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 2: EFECTIVIDAD	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Eficacia	¿Cumple con los objetivos planteados a su función?	4	4	4	
	¿Considera usted que termina su trabajo de manera oportuna?	4	4	4	
	¿Está dispuesto con aprender nuevas formas de realizar su trabajo de acuerdo a las exigencias del mercado?	4	4	4	
Eficiencia	¿Emplea menos recursos para la consecución de los objetivos planteados?	4	4	4	
	¿Considera que el personal se dedica de manera eficiente a su labor?	4	4	4	
	¿Considera que los trámites administrativos deben ser más eficientes?	4	3	4	

Calidad de trabajo	¿Puede mantener siempre su atención en su trabajo?	4	4	4	
	¿Considera que la atención del personal en la entidad pública brinda una calidad de trabajo?	4	4	4	
	¿Usted tiene comodidad y acceso a la información en su labor?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 3: INCENTIVOS	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Reconocimiento	¿Recibe reconocimientos por el trabajo que realiza de manera dedicada?	4	4	4	
	¿Considera que las recompensas e incentivos mejoran el desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Su jefe inmediato reconocer y muestra satisfacción por los trabajos que realiza?	4	4	4	
Remuneración	¿Está conforme con su remuneración en su centro laboral de trabajo?	4	4	4	
	¿Recibe de manera oportuna el pago de remuneración por las actividades que realiza?	4	4	4	
	¿Considera que debe tener un incremento salarial por las actividades que realiza?	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	¿Recibe capacitaciones sobre las actividades laborales que desarrolla?	4	4	4	
	¿Recibe orientación especializada sobre las funciones que realiza usted?	4		4	
	¿Considera que realiza el desarrollo de sus capacidades y facultades en su trabajo?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 4: PRODUCTIVIDAD	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Cantidad de trabajo	¿Se encuentra ocupado en sus labores durante la mayor parte de su jornada laboral?	4	4	4	
	¿Usted tiene una fuerte carga laboral en su área laboral?	4	4	4	
	¿Usted se considera productivo en su jornada de labor?	4	4	4	

Desempeño de funciones	¿Desarrolla en su totalidad las funciones asignadas a su cargo?	4	4	4	
	¿Considera que no cumplen el Reglamento de Organización y Funciones?	4	4	4	
	¿Considera que realiza un adecuado desempeño de funciones en su labor?	4	4	4	
Asistencia y puntualidad	¿Asiste puntualmente a su trabajo?	4	4	4	
	¿Considera que la asistencia y puntualidad es muy importante?	4	4	4	
	¿Considera que su jefe inmediato es puntual en actividad laboral?	4	4	4	



PROVINCIA REGIONAL
 Dr. López de Mesa - Estación Mercedes
 JEFE DE ÁREA DE PERSONAL

Firma del Experto Informante.

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **LOPEZ MINAYA, ADRIANA MERCEDES**
Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2022 - I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “La modernización del estado y el desempeño laboral del personal en una entidad pública Apurímac, 2023” y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:



Nombre: Carbajal Cayturo, Teresa

DNI: 41499562

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

Es el conjunto de instrumentos para poder construir mejorar las fuerzas productivas, calidad en la gestión pública para así llegar a satisfacer a cada uno de los ciudadanos. (Crosby, 2011)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Gobierno abierto

Refiere aquel estado con una injerencia de control y fiscalización, como también la transparencia de la información de los distintos niveles de gobierno (Crosby, 2011).

Dimensión 2: Meritocracia

Se refiere a la información o prácticas que permiten jerarquizar y estratificar a una persona según estándares de excelencia, competencia, iniciativa y preparación, lo que influye en la toma de decisiones (Crosby, 2011).

Dimensión 3: Eficiencia

La eficiencia se centra en la relación entre costos y beneficios, buscando la forma más efectiva de lograr los objetivos y utilizando los recursos de la manera más racional posible (Crosby, 2011).

Dimensión 4: Gobierno electrónico

Se refiere a la transformación de todo el marco del gobierno, también conocida como la sustitución de la visión en la gestión del Estado, combina las funciones esenciales de gestión, planificación y organización con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). (Crosby, 2011).

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

Son ejercicios y conductas destacadas de un socio que persiguen la mejora de las asociaciones a través de la satisfacción de los objetivos marcados por las sustancias. (Campbell, 1990)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: COMPROMISO

Es una declaración de principios o una promesa. En el pasado, los directivos de una institución se han interesado durante décadas por el comportamiento como factor. (Campbell et al., 1990).

Dimensión 2: Efectividad

Es lograr un equilibrio entre eficacia y eficiencia; en otras palabras, se puede ser eficaz si se es a la vez eficaz y eficiente. Comprende lograr un resultado centrándose continuamente en el que, aunque la competencia es la productividad es la capacidad de lograr el resultado con los menos activos potenciales (Campbell et al., 1990).

Dimensión 3: Incentivos

Es lo que hace que una persona quiera o haga algo, ya sea algo real como dinero o algo simbólico como la intención de dar algo o recibir una recompensa, por ejemplo. El Ministerio de Economía considera que los incentivos son una herramienta útil para impulsar el rendimiento. (Campbell et al., 1990).

Dimensión 4: Productividad

El ser humano de brindar una eficacia en el uso de los servicios y obras, a final de crear una riqueza en bien provecho de sus intereses colectivos (Campbell et al., 1990).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Modernización del Estado elaborado por Dávila Gonzales, Katerin Lucila en el año 2018 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: GOBIERNO ABIERTO	4	4	4	
Calidad	1.- ¿Cree usted que la labor que desempeña en la entidad pública de estudio es de calidad?	4	4	4	
	2.- ¿Cree usted que el servicio que brinda el personal es de calidad?	4	4	4	
	3.- ¿Considera usted que el procedimiento administrativo brinda un servicio de calidad?	4	4	4	
Confiabilidad	4.- ¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son de conocimiento de los ciudadanos?	4	4	4	
	5.- ¿Considera usted que brinda una información precisa y certeza en su labor?	4	4	4	
	6.- ¿Considera usted que los anuncios y muros publicitarios brindan confianza?	4	4	4	
Transparencia	7.- ¿Considera usted que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son veraces?	4	4	4	
	8.- ¿Cree usted que la labor que desempeña es transparente y directa al momento de cumplir su rol dentro de la institución?	4	4	4	
	9.- ¿Considera usted que los procedimientos administrativos son transparentes?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 2: MERITOCRACIA	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Idoneidad en cargos	10.- ¿Considera que es un buen profesional para el cargo que desempeña?	4	4	4	
	11.- ¿Considera que el cargo que desempeña el personal del es eficiente?	4	4	4	
	12.- ¿Considera usted que el procedimiento administrativo es eficiente?	4	4	4	
Evaluación de personal	13.- ¿Considera usted que es evaluado permanente el personal por el trabajo que realizan?	4	4	4	
	14.- ¿Considera usted que deben que el personal debe recibir formación y capacitación?	4	4	4	

	15.- ¿Considera usted que el personal tiene claro sus objetivos, metas?	4		4	
Permanencia laboral	16.- ¿Considera que la permanencia laboral es un factor importante para desarrollar mejor sus funciones?	4	4	4	
	17.- ¿Considera usted que la remuneración es importante para una mejor productividad del personal?	4	4	4	
	18.- ¿Este acuerdo usted con la rotación de personal dentro de la institución?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Simplificación de tramites	19.- ¿Aplica la simplificación tramites en sus labores diarias?	4	4	4	
	20.- ¿Considera usted que la simplificación debe ser breve, concisa y célere?	4	4	4	
	21.- ¿Considera usted que la simplificación administrativa debe mejor en la modernización del estado?	4	4	4	
Planeo para mejora continua	22.- ¿Se involucra en la elaboración de planes para la mejora de su institución?	4	3	4	
	23.- ¿Considera usted que es mejor trabajar en equipo para un resultado eficiente y eficaz?	4	4	4	
	24.- ¿Usted se considera eficiente e útil para afrontar decisiones y situaciones difíciles?	4	4	4	
Austeridad	25.- ¿Es austero en el uso de materiales para desarrollar sus labores?	4	4	4	
	26.- ¿Es estricta y responsable en las funciones y deberes que se le asigna en su trabajo?	4	4	4	
	27.- ¿Considera los bienes del área de la logística y equipamiento se debe disminuir e incrementar al área de personal?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 4: GOBIERNO ELECTRÓNICO	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Tecnología informática	28.- ¿Tiene a su disposición equipos electrónicos y digitales para realizar sus trámites?	4	4	4	
	29.- ¿Tiene conocimiento especializado en el dominio de equipos electrónicos y digitales para realizar sus trámites?	4	4	4	
	30.- ¿Considera usted que es importante la implementación de aparatos tecnológicos?	4	4	4	

SIGGEDO	31.- ¿Considera que el SIGGEDO es una herramienta importante para su trabajo?	4	4	4	
	32.- ¿Considera que el SIGGEDO cumple su función en el área administrativa?	4	4	4	
	33.- ¿Conoce el funcionamiento del SIGGEDO en tu área de trabajo?	4	4	4	
Plataforma digital	34.- ¿El internet que tiene le permite desarrollar sus labores de manera efectiva?	4	4	4	
	35.- ¿Considera usted que la velocidad de la fibra óptica de internet es muy importante para las labores?	4	4	4	
	36.- ¿Considera que es importante el pleno funcionamiento de las TICs en la labor funcional?	4	3	4	

Firma del Experto Informante.

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Señor(a)(ita): **PALACIO RAMIREZ, MAYRA GIANINA**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2022 - I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “La modernización del estado y el desempeño laboral del personal en una entidad pública Apurímac, 2023” y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:



Nombre: Carbajal Cayturo, Teresa

DNI: 41499562

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

Son ejercicios y conductas destacadas de un socio que persiguen la mejora de las asociaciones a través de la satisfacción de los objetivos marcados por las sustancias. (Campbell, 1990)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: COMPROMISO

Es una declaración de principios o una promesa. En el pasado, los directivos de una institución se han interesado durante décadas por el comportamiento como factor. (Campbell et al., 1990).

Dimensión 2: Efectividad

Es lograr un equilibrio entre eficacia y eficiencia; en otras palabras, se puede ser eficaz si se es a la vez eficaz y eficiente. Comprende lograr un resultado centrándose continuamente en el que, aunque la competencia es la productividad es la capacidad de lograr el resultado con los menos activos potenciales (Campbell et al., 1990).

Dimensión 3: Incentivos

Es lo que hace que una persona quiera o haga algo, ya sea algo real como dinero o algo simbólico como la intención de dar algo o recibir una recompensa, por ejemplo. El Ministerio de Economía considera que los incentivos son una herramienta útil para impulsar el rendimiento. (Campbell et al., 1990).

Dimensión 4: Productividad

El ser humano de brindar una eficacia en el uso de los servicios y obras, a final de crear una riqueza en bien provecho de sus intereses colectivos (Campbell et al., 1990).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Modernización del Estado elaborado por Dávila Gonzales, Katerin Lucila en el año 2018 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
	DIMENSION 1: COMPROMISO	4	4	4	
Iniciativa	¿Puede emprender sus labores sin necesidad de que se lo indiquen?	4	4	4	
	¿Es proactivo y buscas soluciones inmediatas en su trabajo?	4	4	4	
	¿Considera que los hábitos laborales incrementan el desempeño laboral?	4	3	4	
Trabajo en equipo	¿Considera que es más productivo cuando desarrolla su trabajo en equipo?	4	4	4	
	¿Considera que el personal debe estar capacitado?	4	4	4	
	¿Considera que las relaciones interpersonales mejoran el desempeño laboral?	4	4	4	
Liderazgo	¿Le gusta liderar actividades para desarrollar mejor su trabajo?	4	4	4	
	¿Considera que los directivos, jefes, directivos deben tener conocimiento liderazgo?	4	4	4	
	¿Su jefe realiza reuniones con el personal para recoger ideas y luego aplicarlas?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 2: EFECTIVIDAD	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Eficacia	¿Cumple con los objetivos planteados a su función?	4	4	4	
	¿Considera usted que termina su trabajo de manera oportuna?	4	4	4	
	¿Está dispuesto con aprender nuevas formas de realizar su trabajo de acuerdo a las exigencias del mercado?	4	3	4	
Eficiencia	¿Emplea menos recursos para la consecución de los objetivos planteados?	4	4	4	
	¿Considera que el personal se dedica de manera eficiente a su labor?	4	4	4	
	¿Considera que los trámites administrativos deben ser más eficientes?	4	4	4	

Calidad de trabajo	¿Puede mantener siempre su atención en su trabajo?	4	4	4	
	¿Considera que la atención del personal en la entidad pública brinda una calidad de trabajo?	4	4	4	
	¿Usted tiene comodidad y acceso a la información en su labor?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 3: INCENTIVOS	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Reconocimiento	¿Recibe reconocimientos por el trabajo que realiza de manera dedicada?	4	4	4	
	¿Considera que las recompensas e incentivos mejoran el desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Su jefe inmediato reconocer y muestra satisfacción por los trabajos que realiza?	4	4	4	
Remuneración	¿Está conforme con su remuneración en su centro laboral de trabajo?	4	4	4	
	¿Recibe de manera oportuna el pago de remuneración por las actividades que realiza?	4	4	4	
	¿Considera que debe tener un incremento salarial por las actividades que realiza?	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	¿Recibe capacitaciones sobre las actividades laborales que desarrolla?	4	4	4	
	¿Recibe orientación especializada sobre las funciones que realiza usted?	4	4	4	
	¿Considera que realiza el desarrollo de sus capacidades y facultades en su trabajo?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 4: PRODUCTIVIDAD	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Cantidad de trabajo	¿Se encuentra ocupado en sus labores durante la mayor parte de su jornada laboral?	4	4	4	
	¿Usted tiene una fuerte carga laboral en su área laboral?	4	4	4	
	¿Usted se considera productivo en su jornada de labor?	4	4	4	
Desempeño de funciones	¿Desarrolla en su totalidad las funciones asignadas a su cargo?	4	4	4	
	¿Considera que no cumplen el Reglamento de Organización y Funciones?	4	3	4	
	¿Considera que realiza un adecuado desempeño de funciones en su labor?	4	4	4	

Asistencia y puntualidad	¿Asiste puntualmente a su trabajo?	4	4	4	
	¿Considera que la asistencia y puntualidad es muy importante?	4	4	4	
	¿Considera que su jefe inmediato es puntual en actividad laboral?	4	4	4	



Mag. Nayra Gierina Pardo Ramírez
ESPECIALISTA METODOLOGÍA
ASESOR

Firma del Experto Informante.

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **PALACIO RAMIREZ, MAYRA GIANINA**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos, promoción 2022 - I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “La modernización del estado y el desempeño laboral del personal en una entidad pública Apurímac, 2023” y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma:



Nombre: Carbajal Cayturo, Teresa

DNI: 41499562

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

Es el conjunto de instrumentos para poder construir mejorar las fuerzas productivas, calidad en la gestión pública para así llegar a satisfacer a cada uno de los ciudadanos. (Crosby, 2011)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Gobierno abierto

Refiere aquel estado con una injerencia de control y fiscalización, como también la transparencia de la información de los distintos niveles de gobierno (Crosby, 2011).

Dimensión 2: Meritocracia

Se refiere a la información o prácticas que permiten jerarquizar y estratificar a una persona según estándares de excelencia, competencia, iniciativa y preparación, lo que influye en la toma de decisiones (Crosby, 2011).

Dimensión 3: Eficiencia

La eficiencia se centra en la relación entre costos y beneficios, buscando la forma más efectiva de lograr los objetivos y utilizando los recursos de la manera más racional posible (Crosby, 2011).

Dimensión 4: Gobierno electrónico

Se refiere a la transformación de todo el marco del gobierno, también conocida como la sustitución de la visión en la gestión del Estado, combina las funciones esenciales de gestión, planificación y organización con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). (Crosby, 2011).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Modernización del Estado elaborado por Dávila Gonzales, Katerin Lucila en el año 2018 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: GOBIERNO ABIERTO	4	3	4	
Calidad	1.- ¿Cree usted que la labor que desempeña en la entidad pública de estudio es de calidad?	4	4	4	
	2.- ¿Cree usted que el servicio que brinda el personal es de calidad?	4	4	4	
	3.- ¿Considera usted que el procedimiento administrativo brinda un servicio de calidad?	4	4	4	
Confiabilidad	4.- ¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son de conocimiento de los ciudadanos?	4	4	4	
	5.- ¿Considera usted que brinda una información precisa y certeza en su labor?	4	4	4	
	6.- ¿Considera usted que los anuncios y muros publicitarios brindan confianza?	4	4	4	
Transparencia	7.- ¿Considera usted que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son veraces?	4	4	4	
	8.- ¿Cree usted que la labor que desempeña es transparente y directa al momento de cumplir su rol dentro de la institución?	4	4	4	
	9.- ¿Considera usted que los procedimientos administrativos son transparentes?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 2: MERITOCRACIA	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Idoneidad en cargos	10.- ¿Considera que es un buen profesional para el cargo que desempeña?	4	4	4	
	11.- ¿Considera que el cargo que desempeña el personal del es eficiente?	4	4	4	
	12.- ¿Considera usted que el procedimiento administrativo es eficiente?	4	4	4	
Evaluación de personal	13.- ¿Considera usted que es evaluado permanente el personal por el trabajo que realizan?	4	4	4	

	14.- ¿Considera usted que deben que el personal debe recibir formación y capacitación?	4	4	4	
	15.- ¿Considera usted que el personal tiene claro sus objetivos, metas?	4	4	4	
Permanencia laboral	16.- ¿Considera que la permanencia laboral es un factor importante para desarrollar mejor sus funciones?	4	4	4	
	17.- ¿Considera usted que la remuneración es importante para una mejor productividad del personal?	4	4	4	
	18.- ¿Este acuerdo usted con la rotación de personal dentro de la institución?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Simplificación de tramites	19.- ¿Aplica la simplificación tramites en sus labores diarias?	4	4	4	
	20.- ¿Considera usted que la simplificación debe ser breve, concisa y célere?	4	4	4	
	21.- ¿Considera usted que la simplificación administrativa debe mejor en la modernización del estado?	4	4	4	
Planeo para mejora continua	22.- ¿Se involucra en la elaboración de planes para la mejora de su institución?	4	4	4	
	23.- ¿Considera usted que es mejor trabajar en equipo para un resultado eficiente y eficaz?	4	4	4	
	24.- ¿Usted se considera eficiente e útil para afrontar decisiones y situaciones difíciles?	4	4	4	
Austeridad	25.- ¿Es austero en el uso de materiales para desarrollar sus labores?	4	4	4	
	26.- ¿Es estricta y responsable en las funciones y deberes que se le asigna en su trabajo?	4	4	4	
	27.- ¿Considera los bienes del área de la logística y equipamiento se debe disminuir e incrementar al área de personal?	4	4	4	
	DIMENSIÓN 4: GOBIERNO ELECTRÓNICO	Claridad	Coherencia	Relevancia	
	28.- ¿Tiene a su disposición equipos electrónicos y digitales para realizar sus trámites?	4	4	4	

Tecnología informática	29.- ¿Tiene conocimiento especializado en el dominio de equipos electrónicos y digitales para realizar sus trámites?	4	4	4	
	30.- ¿Considera usted que es importante la implementación de aparatos tecnológicos?	4	4	4	
SIGGEDO	31.- ¿Considera que el SIGGEDO es una herramienta importante para su trabajo?	4	4	4	
	32.- ¿Considera que el SIGGEDO cumple su función en el área administrativa?	4	4	4	
	33.- ¿Conoce el funcionamiento del SIGGEDO en tu área de trabajo?	4	4	4	
Plataforma digital	34.- ¿El internet que tiene le permite desarrollar sus labores de manera efectiva?	4	4	4	
	35.- ¿Considera usted que la velocidad de la fibra óptica de internet es muy importante para las labores?	4	4	4	
	36.- ¿Considera que es importante el pleno funcionamiento de las TICs en la labor funcional?	4	4	4	



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Firma del Experto Informante.

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 05: Prueba piloto

Alpha de Cronbach de ME

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,851	10

Alpha de Cronbach de V2

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
,834	10

Anexo 06: Consentimiento informado

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Carbajal Cayturo, Teresa estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es Determinar la relación entre la modernización del estado y el desempeño laboral del personal de una entidad pública Apurímac 2023.

Si ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responde un/ unos cuestionarios de Salario emocional y satisfacción laboral, esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntarias. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar a, Carbajal Cayturo, Teresa, al siguiente email: tcarbajl83@ucvvirtual.edu.pe

Agradecida desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Nombre del autor: Carbajal Cayturo, Teresa

Firma del autor.

Yo acepto preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida

La modernización del estado y el desempeño laboral del personal en una entidad pública Apurímac, 2023

Firma y nombre del participante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La modernización del estado y el desempeño laboral del personal en una entidad pública Apurímac, 2023.", cuyo autor es CARBAJAL CAYTUIRO TERESA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZEVALLOS DELGADO KAREN DEL PILAR DNI: 10682519 ORCID: 0000-0003-2374-980X	Firmado electrónicamente por: KZEVALLOSD el 02- 08-2023 19:36:46

Código documento Trilce: TRI - 0637860