



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los
trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Santiago Ruiz, Angelica Solang (orcid.org/0000-0002-1482-7506)

ASESOR:

Dr. Sanchez Chero, Manuel Jesus (orcid.org/0000-0003-1646-3037)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios padre bueno, por estar siempre a mi lado cuando más lo necesito y darme la fortaleza para alcanzar esta meta que contribuirá en mi etapa profesional

A mis hijas que son mi motor y el motivo para continuar con el desarrollo de mi etapa profesional, a mi madre que me demuestra su amor y a mi padre que desde el cielo me cuida.

AGRADECIMIENTO

A nuestro padre celestial, porque me da las fuerzas para vencer cada obstáculo que se me presenta.

A mi asesor de estudios por ayudarme en cada duda para la realización del presente trabajo de investigación y a la Universidad Cesar Vallejo – Piura por brindarnos herramientas para seguir cumpliendo nuestras metas profesionales.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1.Tipo y diseño de investigación	14
3.2.Variables y operacionalización.....	15
3.3.Población, muestra y muestreo.....	15
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5.Procedimientos	18
3.6.Método de análisis de datos	18
3.7.Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Personal de la Corte superior de Justicia de Piura.</i>	15
Tabla 2. Escala de Likert	17
Tabla 3. Alfa de Crombach: Prueba de confiabilidad de la variable modernización de la gestión pública.....	17
Tabla 4. Prueba de confiabilidad de la variable desempeño laboral	18
Tabla 5. Frecuencia de sexo del encuestado.....	20
Tabla 6. Frecuencia de edades de los encuestados.....	20
Tabla 7. Frecuencia del nivel de educación del encuestado.....	21
Tabla 8. Dimensión Gobierno abierto y variable desempeño laboral.....	22
Tabla 9. Dimensión meritocracia y variable desempeño laboral	23
Tabla 10. Dimensión eficiencia y variable desempeño laboral.....	24
Tabla 11. Dimensión gobierno electrónico y variable desempeño laboral	25
Tabla 12. Prueba de normalidad.....	26
Tabla 13. Relación de gestión pública y desempeño laboral	26
Tabla 14. Estadística de fiabilidad	27
Tabla 15. Estadística del total de elementos de datos.....	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la Investigación.....	14
--	----

RESUMEN

La problemática se centró en que el desempeño de los colaboradores no es idóneo, puesto que por desconocimiento de la nueva era de modernización hacen que los procedimientos, sean engorrosos ocasionando cuellos de botellas en los diferentes trámites. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación de la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021. Siendo la metodología empleada de tipo básico, descriptiva correlacional y diseño no experimental, transversal; la muestra fue no probabilística, representada por 87 colaboradores, se utilizó la técnica de la encuesta y se administró un cuestionario, validados por expertos. Los hallazgos demuestran que existe una modernización de la gestión pública ($r= 0.489$) y con respecto a desempeño laboral con un ($r=0.000$). Se concluye que con la correlación positiva moderada ($p < 0.01$), aceptando la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Gobierno electrónico, gobierno abierto, meritocracia, eficiencia.

ABSTRACT

The problem focused on the fact that the performance of the collaborators is not ideal, since due to ignorance of the new era of modernization they make the procedures cumbersome, causing bottlenecks in the different procedures. The objective of the study was to determine the relationship between the modernization of public management and the job performance of the workers of the Superior Court of Justice of Piura, 2021. The methodology used was basic, descriptive correlational and non-experimental, cross-sectional design; the sample was non-probabilistic, represented by 87 collaborators, the survey technique was used and a questionnaire was administered, validated by experts. The findings show that there is a modernization of public management ($r= 0.489$ and with respect to job performance with a ($r=0.000$). It is concluded that with the moderate positive correlation ($p < 0.01$), accepting the research hypothesis.

Keywords: Electronic government, open government, meritocracy, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el estado está poniendo énfasis en cada institución donde se brinden un servicio adecuado mediante las capacitaciones en gestiones hacia la ciudadanía y que respalden el desenvolvimiento de cada colaborador de acuerdo a sus funciones asignadas, en donde los colaboradores realicen actividades que les ayude a cumplir con las metas asignadas a sus áreas de acuerdo a las normativas del estado.

A nivel internacional, según Lluncor et al. (2021), considera que para que un trabajador desempeñe sus funciones de manera correcta y responsable es necesario que sea capacitado para el fortalecimiento de sus habilidades, y así se creen ambientes de confianza de trabajo en equipo para así lograr éxito y se obtenga un reconocimiento el cual sería un estímulo a su alto desempeño laboral. Así también en la mayoría de instituciones públicas el ambiente de trabajo es diferente a las instituciones privadas, a pesar del tiempo transcurrido el estado busca la manera de modernizar el sector público con la creación, modificación de normas, directivas, sin embargo, las realidades son distintas ya que no se llega a cumplir por las condiciones logísticas y esto hace que un trabajador no tenga un buen desempeño laboral (p. 2). Asimismo Pérez (2021), indica que uno de los mayores desafíos ha sido afrontar la transformación digital durante el estado de emergencia sanitaria, pero tal vez el más grande de los desafíos es el problema que se viene realizando internamente regulando su forma de trabajar, debido que con la mesa de partes electrónica los documentos llegan a toda hora y cualquier día de la semana, lo que ha originado que los magistrados y trabajadores cambien su forma de trabajo utilizando herramientas tecnológicas para realizar actividades usando el acceso remoto desde sus domicilios.

A nivel nacional , en el año 2021 cuando existía la pandemia por COVID-19 el Poder Judicial y otras entidades del sector público , tuvieron que adaptarse a la incorporación de herramientas digitales para que exista una mayor relación con el ciudadano, promoviendo la transparencia, pero existió un sector de la población a la cual no llega la tecnología, así como también trabajadores que tuvieron que verse en la imperiosa necesidad de por ellos mismos tener conocimiento y práctica de estos medios tecnológicos. Asimismo, Andina (2020) considera que en el Perú,

abunda la mano de obra barata puesto que son personas no calificadas para desarrollar funciones que impliquen responsabilidades y que a lo largo de la historia el porcentaje va en aumento en contra de la tributación hacia el estado. Por otro lado, Esanbusiness (2020) considera que, en la selección de colaboradores, se da con un costo directo de casi 25%, la informalidad laboral es del noventa y cuatro por ciento (menos de 1 trabajador por cada 10), ¿En qué nos afectaría, si los costos aumentan en la mitad del cien por ciento? ¿Habrá disminuido u aumentado la cantidad de colaboradores en formalidad?

A nivel local, en base a que todos los ciudadanos requieren y piden un estado moderno como es debido eficientemente, instituciones públicas que sepan administrar sus recursos (económicos, logísticos y humano) como son verdaderamente, que exista una buena atención a las necesidades, en este caso del tema de investigación se administre la justicia con sus debidos plazos y no exista demoras al momento de resolver un caso, debido al deficiente desempeño del Estado y la poca confianza del ciudadano en las instituciones públicas se aprueba con Decreto Supremo N° 004-2013-PCM la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública respalda a cada institución a seguir adecuándose a las nuevas políticas de crecimiento que el estado enfatiza (PCM, 2021, p.9)

Respecto a la formulación del problema general, fue de la siguiente manera: ¿Cómo se relaciona la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021?, y como problemas específicos ¿Cómo se relaciona el gobierno abierto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021?, ¿Cómo se relaciona la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021?, ¿Cómo se relaciona la eficiencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021? y ¿Cómo se relaciona el gobierno electrónico y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021?.

La investigación se justificó de manera teórica, puesto que contribuyó a las diferentes teorías, basándose en la Ley de la Modernización del Estado, su

modificación y en la Política Nacional. Por otro lado, de manera metodológica, porque estuvo referida a la búsqueda de alternativa de solución de la modernización del estado en las instituciones públicas, que enriquecerá el desarrollo de cada servidor público en beneficio de su institución, en mejora de la administración pública. Así mismo se justificó de manera práctica puesto que fue beneficioso para la institución, de acuerdo a los resultados que se generaron, cuyos datos fueron informados a la institución, en donde se analizaron las estrategias para que se pueda cumplir el objetivo de la institución y finalmente como justificación social, basándose en mostrar el grado de importancia que se tuvo al aplicar de manera correcta la nueva ola de gestiones a las entidades.

El estudio, tuvo como objetivo general Determinar la relación de la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021 y como objetivos específicos: Diagnosticar la relación del gobierno abierto y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021; Establecer la relación de la meritocracia y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021 ; Conocer la relación de la eficiencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021 y Establecer la relación del gobierno electrónico y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021.

Por consiguiente, se formuló la hipótesis de investigación: La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021 y como nula La modernización de la gestión pública no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la información literaria, según Morales et al. (2019), cuyo objetivo es conocer los paradigmas que tienen actualmente para afrontar en el mercado chileno, la metodología empleada fue cuantitativa – no experimental, aplicando instrumentos como el cuestionario a una población de 50 empleados, cuyos resultados destacan que las herramientas básicas para brindar un servicio y obtener los mejores resultados, se debe a que cada institución debe realizar un proceso de adiestramiento al personal para tener los conocimientos claves , y como resultado el 24% de instituciones en Chile están adoptando medidas correctivas para obtener mejores resultados los resultados por parte del personal hacia los pacientes (p. 1)

Medina (2017), cuya finalidad fue medir el grado de desarrollo de cada personal de la entidad y en el cual señala que, en Colombia, mayor parte de bajo desempeño laboral se encuentra en el sector público, esto debido a que existe personal de mayor edad el cual no está motivado ni valorado. Asimismo menciona que se debe realizar una investigación de este sector que debe afrontar un gran reto de tener que responder a las necesidades del ciudadano; la metodología empleada fue descriptiva transversal, teniendo como resultados que el 82% de los trabajadores tiene un menor desenvolvimiento en el área laboral , el diecisiete por ciento con un regular desarrollo y un dos por ciento apenas un elevado nivel de cumplimiento en el trabajo , concluyendo que se debe tomar como un arquetipo incluyendo una capacitación presencial existiendo una relación de trabajador con la institución (p.14).

A nivel nacional , según Orellana (2021), en su estudio cuyo objeto fue establecer la correlación de las variables en estudio , la metodología empleada fue correlacional-no experimental aplicándose dos cuestionarios a 40 trabajadores; siendo sus resultados que las variables tienen una incertidumbre menor del 8% de que ocurra el episodio , por lo que rechazó la hipótesis nula, afirmándose el 95% de un grado de confiabilidad ; determinando en las conclusiones que modernizar a una institución va a alcanzar un nivel de correlación del 45% , haciendo ver una correlación directa la cual muestra la necesidad de una mejora en la administración pública y a razón que se creen situaciones en donde haya un buen manejo de

recursos no solo económicos, se estaría cumpliendo una de las metas de la institución esto debido al compromiso y el desarrollo a cabalidad de la capacidad del personal que labora en el Gobierno Regional. Santiago (2020) en su estudio cuyo objeto fue establecer una correlación de la variable independiente y dependiente , teniendo como tipo de investigación cuantitativa y diseño correlacional; cuyo resultados fueron un 58.2% de trabajadores, consideró que adoptar medidas de gestiones , es en general un nivel regular por lo que generó un nivel medio en la competencia laboral, un 28% de modernización de la gestión pública en nivel malo lo que llevó a un nivel bajo de competencia laboral y finalmente un 8.5% un nivel bueno generando un nivel alto de competencia laboral; obteniendo como conclusión de relación directa entre lo que se estudia. Así como Goicochea (2021) en su estudio, fue establecer la incidencia de las variantes; con una metodología correlacional-no experimental, en sus resultados en la variable modernización de la gestión pública un 43.28% regular y 41.51% deficiente y de la variable desempeño laboral un 67.92% de nivel deficiente y 18.87% nivel regular, por lo que concluyo que la utilización de herramientas en la era tecnología beneficiar a muchos trabajadores ya que podrán incorporarse con sus carreras profesionales.

Guillen (2021), cuya finalidad fue diagnosticar la meritocracia y el compromiso laboral, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, obteniendo como resultados que existía correlación entre las variables, concluyendo que mientras los trabajadores obtengan ascensos su desempeño laboral va mejorando y asimismo ellos mismos se capacitan para realizar las funciones que se les encomienda en los cargos a los que son ascendidos, asimismo el autor Delgado (2022), en Lambayeque , considera que el estudio tenía como principal propósito analizar las conclusiones de cada artículo que busca aportar sobre como modernizar la gestión, con una investigación descriptiva , correlacional, aplicado a una población de diez artículos en donde llega a la conclusión que debió verse la importancia de aplicar nuevos ingresos a la gestión pública de tal manera de aportar a la nueva modernización en la institución.

En sus estudios Espinoza (2021), con la finalidad de determinar de qué manera influye la Modernización de la Gestión Pública en el Desempeño Laboral del

personal, con una metodología no experimental-transeccional con aplicación de cuestionarios, teniendo como resultados un valor de significancia de 0,000 el cual es < 0.05 , concluyendo que existe una relación moderada entre las variantes de investigación, y por tanto recomienda generar estrategias para fortalecer aptitudes, procesos y capacitaciones y así se llegará al cumplimiento de las metas trazadas. Por otro lado, Morvelis (2020) considera que aplicar enfoques de gestión aplicados al estado serán muy óptimos los resultados puestos que se contribuye a mejorar la meritocracia en el país.

Arango (2021) en su estudio tuvo como objetivo establecer la relación de variantes en estudio, cuyo método es descriptivo-no experimental realizando encuestas a 35 trabajadores, obteniendo como resultados que el nivel de correlación de 0.953 representando una correlación positiva alta, concluyendo que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, los datos que fueron analizados dieron resultado de relación directa entre las variables siendo que a un mejor proceso administrativo se desarrollada un elevado desarrollo de habilidades de cada colaborador, asimismo Vásquez (2022) explica que aplicar una serie de toma de decisiones en la gestión pública permitirá que la organización cumpla con los objetivos, es ahí que demostró que se aplicó a 45 empleados con un instrumento en base a la gobernabilidad y que esto ayude a que las directivas se ejecuten en la institución.

En las investigaciones revisadas a nivel local se tiene a Agurto & Cornejo (2020) cuyo propósito fue indagar la correlación de las variables de investigación, de metodología básica y correlacional, teniendo como resultados que el valor de la chi-cuadrada calculada es de 26.881 siendo mayor a la tabulada 9,4877, concluyendo que la cultura organizacional influye de forma positiva en el desempeño de los trabajadores y que si a los trabajadores se les motiva ya sea con recompensas, incentivos o reconocimientos ellos se sentirán identificados con la institución y por lo tanto se verían cambios evidentes y positivos siendo trabajadores comprometidos y clientes complacidos con el servicio que se le brinda.

En el presente trabajo estudiaremos las bases teóricas de las variables de investigación:

La Revista Internacional IDEA (2006), hace conocer que desde la los años 1970, se siguieron y crearon iniciativas para que exista un sector público que trabaje mejor y que cueste menos, tomando como medidas desde austeridad fiscal hasta privatizaciones de servicios; por lo que para el aumento de la productividad del sector público propuso mejorar la rendición de cuentas, reestructuras la burocracia, simplificar los procesos administrativos y la descentralización

Arobes et al. (2015), resume que en el año 2007 se crea la nueva Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, en la que se establecieron principios y normas de organización del Poder Ejecutivo y la obligatoriedad de que todas las entidades se acojan a estas normas y teniendo como primordial el servicio al ciudadano, por ello en el año 2008 se da a conocer el nuevo aspecto sobre la Ley Servir , quien tiene la responsabilidad de tratar al personal en las entidades públicas, emitiendo normas y evaluaciones para todos los servidores públicos y por tanto a finales del año 2012 se aprueba la Política Nacional de la Modernización de la Gestión Pública mediante D. S. N° 004-2013-PCM, siendo un instrumento orientadora para la modernización y buen encaminamiento de las instituciones públicas para obtener mejores condiciones . Casas (2013), considera: que hablar de modernización del estado, es realizar una reforma en las herramientas que van a ayudar a solventar y dar solución a las diferentes problemáticas que se tiene, ante esta situación es positiva la relación tener un engranaje que mejore el servicio que se da a la ciudadanía así como las condiciones laborales de cada empleado (p. 12). Por otro lado, se relaciona como un mecanismo de adecuación de las instituciones cuya finalidad sea brindar mejor servicio a la ciudadanía con las mejores expectativas, asimismo esta remodelación estarán inmersas todas las instituciones de los diferentes niveles jerárquicos (D. S. N° 004-2013-PCM, 2013).

Según Valeriano (2012), la experiencia, el éxito de la administración es la contratación de personas talentosas para el desempeño de sus funciones, tales como gerentes, especialistas, técnicos, trabajadores de gestión y servicios, que

puedan demostrar públicamente una sólida formación académica y experiencia profesional. , y entrenamiento.

Instituto de Ciencias – Hegel (2020) manifestó como un proceso que se viene dando de manera paulatina y que buscó en las organizaciones sean más productivas, eficientes, que tengan un cambio de chip que se pueden mejorar las cosas en nuestro país, todo depende del esfuerzo que cada colaborador muestre por el amor a su institución. Por otro lado, se considera como un proceso de transformación donde todas las instituciones públicas deben ser partícipes, desde el funcionario con más alto cargo hasta el trabajador con menos y al cien por ciento y que cumplan todas las normas que le rigen, para así el estado pueda brindar servicio de calidad al ciudadano y satisfacer las necesidades de manera eficiente. Asimismo, Valdez (2018), que para que un estado sea moderno debe tener las características de ser eficiente, descentralizado, inclusivo y abierto, siendo responsabilidad de todas las autoridades nacionales, regionales y locales, debiendo incluirse a los trabajadores, ya que realizando cualquier esfuerzo por parte de los antes mencionados se puede lograr la modernización, teniendo como dimensiones a las mencionadas en líneas abajo.

De acuerdo a las dimensiones de las variables, según Ramírez (2011) manifiesta que un gobierno abierto, es aquella facilidad donde están meramente relacionados los empleados, empleadores, ciudadanos, donde tenga la accesibilidad a la documentación siempre y cuando se respete la calidad de información, sin dañar la ética de las personas ni de la institución. Esta relación es que tanto los civiles como las instituciones puedan actuar, fiscalizar los servicios que presta el estado, para ello existen los diferentes órganos del estado que se deben pasar ´para utilizarnos en mejora de la variable en estudio, siempre y cuando se oriente a la productividad sanamente de los diferentes procesos burocráticos que se hacen por cargas laborales, desconocimientos de funciones entre otras (p. 50).

Como segunda dimensión, la meritocracia proviene de las palabras mérito y gracia, se refiere a la modalidad que se busca obtener de personal eficiente en una organización, que desarrolla habilidades, capacidades en bien de su institución despejando y dando lo mejor de sí (Real Academia Española, s.f., definición).

Asimismo, la meritocracia es sinónimo de capacidades y experiencias, las cuales se jerarquizan a los tipos de decisiones en buena pro de la entidad (Albornoz, 2002). Y como tercera dimensión, según Manene (2013), define a la eficiencia como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo, en esa misma línea el autor Fernández (2021), señala a la eficiencia como el medio de lograr ciertos objetivos en base a personas y recursos, esto depende de las habilidades que se pueda obtener para lograr los mejores resultados que se esperan en la organización y por último Honores (2021) considera que el gobierno electrónico, se considera como un soporte de aplicar herramientas tecnológicas en beneficio del estado para mejorar la eficiencia, eficacia e innovar los diferentes procedimientos a efectuar para lograr un mejor gobierno.

La importancia que se tiene de aplicar o ir generando términos como modernizar al estado es una finalidad muy positiva puesto que se busca medir e rendimiento de las instituciones para con los servicios que brindan y que la ciudadanía salga contenta con la atención brindada, asimismo es cambiar la mentalidad de nuestras autoridades que los cambios que se pueden hacer y que nuestro país puede salir adelante con gestores entrenados para sacar adelante a nuestro país, independiente desde las diferentes oficinas que se encuentren. Cada institución debe ser evaluada y pasar los filtros para conocer las capacidades de personal, bienes, servicios y realizar mejoras o aplicar herramientas administrativas en bien de la sociedad. Asimismo aplicar estrategias de gobernanza hará que las instituciones del estado adopten medidas acordes a las necesidades y a la realidades de poder crecer y descongestionar el procedimiento burocrático (Narda et al., 2022)

La Presidencia del Consejo de Ministros , está encargada de llevar a cabo el diagnostico, de formular , implementar y evaluar las políticas nacionales del país en base a las diferentes coordinaciones con las diferentes instituciones , bajo esa premisa se puede mencionar que las instituciones públicas deben mostrar la predisposición para colaborar con el finalidad que se busca, así se pueda generar el apoyo, acceso a la información, esto es necesario para que nuestro país esté en la mira de otros países, pero por cosas significantes que ayuden a mostrar las

gestiones de un estado en busca de mejora su sistema tan burocrático y alicaído que se conoce.

Institutito de Ciencias – Hegel (2020), considera que para llevar a cabo la tan ansiada modernización, se debe tener en cuenta el Planteamiento estratégico desde su perspectiva general hacia lo específico, asimismo el presupuesto por resultados que se debe organizar la asignación de los recursos de acuerdo a las necesidades de cada departamento en base al desarrollo social esperado, seguidamente de la gestión por procesos en la que se deben mejorar las condiciones de servicios que se dan a los ciudadanos y que esto genera que la Ley de Servicio Civil vaya acaparando ciertos criterios en cada ente de tal manera de ir adecuándose a un procedimiento estable y con las mejoras en cada lugar en base a la utilización de herramientas tecnológicas, administrativas, presupuestarias, tributarias , etc. de los diferentes establecimientos del estado.

En la variable de desempeño laboral, se tiene diferentes teorías, tal es Gómez (2011), manifiesta de la teoría del Dr. Héctor Valdés donde hace mención a la evaluación del desempeño, a la cual se refiere que deben existir estas prácticas de evaluación, las cuales no son recientes sino que vienen desde tiempos atrás desde que existió el empleo, además resalta la importancia de que en una organización se puede estimular a los trabajadores para lograr mejores resultados, asimismo una evaluación para detectar los problemas individuales de cada trabajador o si éste se está adecuando al puesto que se le asignado, para así se logre una equitatividad al momento de tomar una decisión que pueda afectar a las personas.

Salas (2016), indicó que la teoría de la equidad de Adams, manifiesta que motivar y satisfacer a los colaboradores son resultados que se perciben en base a lo que se espera de las condiciones de un puesto de trabajo, así se debe tener en cuenta los factores motivaciones, extrínsecos e intrínsecos, teniendo en cuenta que el estado no cancela horas extras , y que el esfuerzo que dan muchos trabajadores en base a su mismo sueldo debe ser premiado por la objetividad que dan para el cumplimiento de las metas trazadas teniendo en cuenta el compromiso que cada uno de ello tenga, asumiendo retos y posteriormente obteniendo resultados óptimos

Agurto & Cornejo (2020), mencionaron que el desempeño laboral es el resultado de ser productivo de un individuo en sus labores, asimismo es la mezcla de comportamientos y resultados, siendo la capacidad que tiene un individuo para producir de manera eficaz, elaborada la culminación del trabajo encomendado en el periodo contemplado bajo los recursos necesarios para lograr los objetivos (p. 30), por lo tanto Bautista et al. (2020), el desempeño laboral está ligado a las particularidades de cada persona, las cuales son: las destrezas, cualidades y comportamientos adquiridos y estas contribuyen a la competitividad de las instituciones (p. 2).

Suma (2021), define que el desempeño laboral es donde la persona utiliza sus conocimientos, habilidades, actitudes aunándose con su experiencia, con motivaciones contribuye a que cumpla con efectividad sus labores; siendo éste relacionado con el cumplimiento de las normas relacionadas al cumplimiento de su puesto de trabajo, además resalta la importancia que tiene el recursos humano, ya que estos ayudan lograr las metas planteadas , por esto todas estas instituciones deben evaluar el desempeño que tienen sus trabajadores para que se puedan identificar las capacidades y debilidades, lo que generara los posibles ascensos dentro de la institución (p. 44).

Como dimensiones, según Arias (2000, p.8), se tiene al Compromiso: es la forma como el individuo afronta diferentes situaciones y que sabe sobrellevar de tal manera que pueda satisfacer al cumplimiento de sus objetivos. En segundo lugar, está la efectividad: se considera la suma de ser eficiente con eficaz, esto quiere decir que se pueden lograr las metas establecidas en el tiempo menos esperado y con los recursos disponibles para actuar frente a cada situación y que de ello se obtengan resultados positivos y Como tercera dimensión se tiene a los incentivos: se considera como parte importante , puesto que cada colaborador se esfuerza más para obtener un beneficio dinerario o brinda sus servicios a cambio de una remuneración, teniendo en cuenta que no tan se habla de dinero sino también de reconocimientos, felicitaciones en donde se sienta que el colaborador ha cumplido las metas esperadas y que está trabajando con toda la predisposición de lograr lo que se ha plasmado.

Finalmente, la dimensión de la productividad: indudablemente es contar con todos los recursos, infraestructura, personal entre otros en la que se desarrollen las actividades cotidianas y no comunes en base a los logros estructurados bajo las premisas de alcanzar resultados óptimos sin ocasionar desgastes intelectuales ni físicos en cada colaborador.

Chiavenato (2014) considera que existen diferentes maneras de poder evaluar al personal, indistintamente de sus funciones, grados jerárquicos, niveles de estudio, sin embargo, estas mediciones tienen la finalidad de lograr que los trabajadores desarrollen al máximo sus capacidades dando el 100% de sus habilidades en sus diferentes puestos, puesto que cada uno busca un incentivo económico o no monetario. En base a ellos y al compromiso que asume cada empleado es medir los diferentes parámetros de su desenvolvimiento en sus actividades cotidianas.

En base a la Evaluación de 90° de manera tradicional, cuando el jefe da cuentas sobre las funciones de su empleado (Boada, 2018) recordando que la opinión del empleador es importante para la renovación del contrato en algunos casos, según lo manifiesta (Bizneo blog, 2021), Así como el Modelo de evaluación del desempeño 180° Para Alles, (2006) “es aquella en la cual el colaborador es evaluado por sus pares y, de forma eventual, por los clientes.” Se mide el desempeño conjunto. El jefe conoce a su subordinado por la manera como se comporta con él y cómo realiza sus tareas; sin embargo, en el día a día el trabajador se relaciona con el resto de la plantilla, teniendo en cuenta que los factores para medir la capacidad de cada individuo a cargo muchas veces no son objetivos, se basan a los principios.

Modelo de evaluación del desempeño 360°, es la manera adecuada de cómo medir las potencialidades de cada colaborador, teniendo en cuenta las opiniones, jefes, compañeros de trabajo, encuesta y otros medios que se pueda sumar para engranar al colaborador (Boada, 2018). Y finalizando con el Método de evaluación forzada, en donde se basa al desarrollo de funciones en base al mecanismo de las tareas.

Por otro lado, los elementos que influyen en el desempeño laboral. Según Palaci (2005), hay varios factores que afectan el desempeño laboral de los empleados en

su organización, y estos pueden afectar el alto o bajo desempeño. Entre ellos se encuentran las recompensas monetarias y no monetarias, la satisfacción con las tareas asignadas, las habilidades y la aptitud para desempeñarse, actividades asignadas, capacitación y desarrollo continuo de los empleados, motivación personal y factores de comportamiento, cultura organizacional, cultura organizacional, expectativas de los empleados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

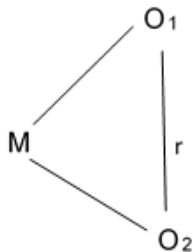
En el tipo de investigación, según el propósito fue básica, puesto que se obtuvo información de las diferentes teorías de acuerdo a las variables de investigación, de fuentes primarias y secundarias obteniendo resultados coherentes y confiables (Muntane, 2010, p. 221).

Con un diseño no experimental, en donde la información que fue obtenida no tendrá ningún grado de manipulación de ninguna variable, es decir, los resultados son a la manera como se van procesando de acuerdo al estudio realizado (Hernández et al., 2014, p. 73)

Hernández (2018), según el autor manifiesta que se buscó la relación de las variables en estudio, en donde se determinará el grado de correlación de una variable con la otra en base al estudio que se ha planteado rigiéndose al esquema de investigación (p. 110).

Figura 1.

Diseño de la Investigación



Fuente: Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014).

Dónde:

M = Muestra (Colaboradores)

O1 = Modernización de la Gestión Pública

O2 = Desempeño laboral

r = Relación de la variable

3.2. Variables y operacionalización

La Modernización de Gestión Pública, se considera como dejar de usar las diferentes maneras de gobierno engorroso para dar camino a un nuevo en base a fundamentos estatales, digitales a la vanguardia de la actualidad (Instituito de Ciencias – Hegel (2020).

La variable se midió de acuerdo a las cuatro dimensiones: gobierno abierto, meritocracia, eficiencia y gobierno electrónico, mediante un instrumento denominado cuestionario, el cual se aplicó a los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Piura utilizando la escala de Likert.

El Desempeño laboral Valdez (2018), es el esfuerzo que pone cada colaborador para demostrar sus diferentes capacidades, en el compromiso de sus funciones en base a sus diferentes estrategias individuales y sobre salir mediante la productividad que realiza.

Se midió a través de las 4 dimensiones tales como son compromiso, efectividad, incentivos y productividad en el cual se aplicó un cuestionario a los trabajadores de la corte superior de Piura.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población, es el conjunto de personas que forman parte de un conjunto, teniendo en base cualidades para lograr los objetivos esperados de manera individual y grupal (Majid 2018).

Para la presente investigación, se consideró a los 858 trabajadores de los diferentes Regímenes Laborales N° 728, 276 y 1057 de la Corte Superior de Justicia de Piura al 2021.

Tabla 1.

Personal de la Corte superior de Justicia de Piura.

Régimen Laboral	Total
D.L. N° 276	5
D.L. N° 728	621
D.L. N° 1057	232
TOTAL	858

Fuente: Elaborado por Santiago Ruiz, Angelica Solang.

La muestra, para Hernández et al., (2017) se manifiesta que es un sub grupo de individuos que se limitan para cierto estudio, en la que serán analizados después en base a criterios.

En la investigación, se consideró a 87 colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Piura:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N-1) E^2 + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población = 858

Z = Nivel de confianza = 1.96

p = Probabilidad de éxito o proporción esperada = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

E = Error permitido = 0.1

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * (858)}{(858-1)(0.1)^2 + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = \frac{824.02}{8.57 + 0.9604}$$

n = 87

El muestreo, según Bernal (2014) es una medida a proporción que se elige para poder aplicar técnicas o instrumentos en base a criterios de selección, por ello se ha considerado un muestreo no probabilístico aleatorio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de acuerdo a Palomino et al. (2016), considera que es la recolección de información agrupada por ítems para obtener ciertos resultados de acorde al estudio que se está realizando. En el estudio se aplicó una encuesta dirigida a los colaboradores de la institución en estudio.

Para Carhuancho et al (2019), considera que como instrumento se tiene al cuestionario, que es un conjunto de interrogantes que se reformulan cuya finalidad es obtener Información espera para ser procesada y dar solución a cierta

problemática. Por otro lado, Carrasco (2016) es una consideración de ítems formulados en base a dimensiones, indicadores, en ellos se tiene en cuenta la escala que se va a trabajar y que en esta oportunidad es la siguiente en mención: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indiferente, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo con un valor de 5, 4, 3, 2, 1 correspondiente.

Tabla 2.

Escala de Likert

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

Fuente: Elaborado por Santiago Ruiz, Angelica Solang.

Para la validación del instrumento se realizó en base a profesionales expertos, conocedores de la materia para dar fe de la investigación Díaz (2019) se manifiesta como una herramienta eficaz que se miden los criterios de formulación establecido por los autores y que como validadores se da fe que el instrumento se puede aplicar (p. 49 y 50).

Para, Hernández et al. (2014), es el nivel en que los instrumentos producen resultados coherentes y consistentes. Es decir, consiste en que al aplicar el instrumento de manera repetitiva a los mismos individuos los resultados serán similares o iguales.

Para la confiabilidad, se realizó una encuesta a 87 empleados de la entidad, de manera virtual, mediante Google drive generando un link y enviándoles a sus equipos celulares.

En la aplicación de la prueba piloto, se aplicó a 15 colaboradores obteniendo la siguiente fiabilidad, de ambas variables.

Tabla 3.

Alfa de Crombach: Prueba de confiabilidad de la variable modernización de la gestión pública

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.734	12

Fuente: Elaborado por Santiago Ruiz, Angelica Solang.

Tabla 4.

Prueba de confiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.761	12

Fuente: Elaborado por Santiago Ruiz, Angelica Solang.

Con respecto a la fiabilidad se aplicó una prueba piloto a 15 colaboradores de la corte superior de justicia de Piura, en el cual se tuvo en cuenta para el procesamiento de información, el estadígrafo SPSS 25, donde se encontró un alfa de Cronbach de 0.734 para 12 reactivos de la variable modernización de la gestión pública y de la variable en estudio desempeño laboral un alfa de Cronbach de 0.761 para 12 reactivos, mostrando ser un instrumento de medición excelente.

3.5. Procedimientos

Para la institución que se estudió, que es el objeto de estudio se aplicó, a través de las técnicas aplicadas a la población de 858, con una muestra 87; lo cual esta se analizó utilizando el instrumento cuantitativo; por lo tanto, se utilizó el software SPSS para obtener los resultados cuantitativos que nos permitió obtener resultados estadísticos precisos y relevantes para su posterior interpretación.

3.6. Método de análisis de datos

El programa estadístico SPSS, versión 25, es un software en donde se analiza la información obtenida de los instrumentos y que será vaciada a este programa para su respectivo análisis en base a fundamentos estadísticos que permita ahondar y tomar decisiones acertadas en base a cierta problemática. Nel (2014).

A partir de los datos recolectados, estos fueron ingresados a un software de aplicación estadística (SPSS versión 25), agrupados y procesados para acelerar el agrupamiento y análisis y así dar solución a los objetivos propuestos. Donde, se visualizaron los resultados en una tabla de una y dos entradas relacionada con la variable actual y sus diferentes dimensiones, también se determinaron estadísticas descriptivas y de dispersión con la finalidad de determinar el nivel o categoría de la variable en estudio.

3.7. Aspectos éticos

Los cuestionarios realizados a los trabajadores fueron anónimos respetando la confidencialidad e identidad de éstos, asimismo se ha considerado y obedecido la guía de la universidad, siguiendo y citando a los autores conforme las normas APA y los resultados de los cuestionarios son reales no habiendo adulterado ningún dato, los cuales serán utilizados solamente para fines de la presente investigación e institucionales.

IV. RESULTADOS

A continuación, se darán a conocer los resultados los cuales han sido obtenidos a través del cuestionario aplicado al personal de la Corte Superior de Justicia de Piura, de acuerdo a los objetivos que busca la presente investigación.

Dicha encuesta es de tipo Likert con cinco opciones los cuales varían desde Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo, con los valores de 5, 4, 3, 2, 1 según corresponda.

Tabla 5.

Frecuencia de sexo del encuestado

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Válido	Femenino	64	73,6
	Masculino	23	26,4
	Total	87	100,0

Fuente: Elaborado por Santiago Ruiz, Angelica Solang.

Del total de encuestados que fueron 87 colaboradores asumiendo el 100%, de los cuales estuvo distribuida en 64 empleados que equivale al 73.6% y 23 a 26.4%, esto manifiesta que la mayor parte que conforma la institución son del sexo femenino.

Tabla 6.

Frecuencia de edades de los encuestados

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Válido	20-29	22	25,3
	30-39	30	34,5
	40-49	31	35,6
	50-69	4	4,6
	Total	87	100,0

Fuente: Elaborado por Santiago Ruiz, Angelica Solang.

Del total de la población encuestada, referente a las edades, se tuvo que, 31 colaboradores equivalen a 35.6% en las edades de 40-49, mientras que 30 es a 34.5% entre los intervalos de 30-39 de edad, así como 22 a 25,3% entre 20-29 años y finalmente 4 colaboradores representan el 4.6% en las edades de 50-59. Esto manifiesta que la mayor población trabajadora es representada por aquellos que

oscilan entre 40-49 años, es decir, personal con experiencia que puede aportar para el desarrollo de las actividades en la institución en estudio.

Tabla 7.

Frecuencia del nivel de educación del encuestado

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Válido	Técnica	6	6,9
	Superior universitario	33	37,9
	Post grado	48	55,2
	Total	87	100,0

Fuente: Elaborado por Santiago Ruiz, Angelica Solang.

Del total de encuestados, 48 colaboradores equivalente a 55.2% con el nivel de Posgrado mientras que el 37.9% a 33 con el nivel de Superior universitario y 6 colaboradores con un 6.9%, esto se refleja que la mayoría de colaboradores representan un nivel de Posgrado, esto indica que se tiene personal con capacidad y con ánimos de superación en el aspecto educacional en la corte superior de Justicia de Piura.

El primer objetivo específico de diagnosticar la relación del gobierno abierto y el desempeño laboral.

Tabla 8.

Dimensión Gobierno abierto y variable desempeño laboral

		Correlaciones		
			D1.V1.Gobierno Abierto	V2. Desempeño laboral
Rho de Spearman	D1.V1.Gobierno Abierto	Coeficiente de correlación	1,000	,240*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	87	87
	V2. Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,240*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	87	87

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaborado por Santiago Ruiz, Angelica Solang.

En síntesis, se tuvo en cuenta los resultados de la percepción de los colaboradores en base a la variable desempeño laboral, se procedió a encuestar a los 87 trabajadores que representan un 100% de la población a estudiar, en la que el Rh es de .025 en el desempeño laboral , esto significa que respecto a la dimensión de gobierno abierto con un Rh .240 en su mayoría el personal es transparente promueve que el servicio que se brinda sea transparente y que la ciudadanía tenga acceso a la información de acuerdo a las solicitudes de necesidades de los pobladores de la zona. En base a los indicadores de calidad y transparencia son factores en la que busca servir al ciudadano, en la que se considera como un eje principal en la gestión y que conjuntamente con el desenvolvimiento de las acciones de cada colaborador hará que el trabajo sea efectivo y que sean guías al trabajo colaboratorio llevando en claro la misión, visión de la organización.

Conforme al segundo objetivo específico que es establecer la relación de la meritocracia y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021.

Tabla 9.

Dimensión meritocracia y variable desempeño laboral

			D2.V1. Meritocracia	V2. Desempeño laboral
Rho de Spearman	D2.V1.Meritocracia	Coeficiente de correlación	1,000	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	V2. Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,457**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Fuente: Elaborado por Santiago Ruiz, Angelica Solang.

En síntesis, se tuvo en cuenta los resultados de la percepción de los colaboradores en base a la variable desempeño laboral, se procedió a encuestar, donde los resultados que se obtuvieron el Rh .000 en la variable en estudio, referente a la dimensión de meritocracia con un Rh .457, teniendo en cuenta que esta dimensión busca generar que la institución representa y brinde desarrollo a nivel profesional en base a los méritos de cada colaborador en base a las normativas del gobierno. Sin lugar a dudas la evaluación del desarrollo de cada colaborador, así como contar con el personal idóneo y gestión de personas, reflejan criterios que deben tomarse en cuenta para cumplir con los propósitos que tiene toda institución de servir a los ciudadanos con un servicio de calidad y sobre todo con la calidad humana que demuestre cada uno de los colaboradores que forman parte de la institución, es ahí que las diligencias harán que los procesos sean rápidos sin cuestionar y sin demoras en el tracto burocratice.

En el tercer objetivo específico conocer la relación de la eficiencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021.

Tabla 10.

Dimensión eficiencia y variable desempeño laboral

			D3.V1. Eficiencia	V2. Desempeño laboral
Rho de Spearman	D3.V1.Eficiencia	Coeficiente de correlación	1,000	,346**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	87	87
	V2. Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,346**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		87	87	

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

Fuente: Elaborado por Santiago Ruiz, Angelica Solang.

En síntesis, se tuvo en cuenta los resultados de la percepción de los colaboradores en base a la variable desempeño laboral, donde los resultados fueron que Rh de Desempeño laboral fue de .001, esto demuestra que referente a la dimensión de eficiencia con un Rh de .346, se concluye como resultado que no cuentan con los recursos para la optimización de los procedimientos, trámites en un periodo establecido. Teniendo en cuenta la simplificación de los trámites así como los plazos son recursos que en la gestión pública son inminentemente esenciales puesto que evita los papeleos, solicitar constancias, y si no fuese por la intervención de algún funcionario de buena voluntad que desee ayudar a los procesos de los trámites sería una situación engorrosa para los ciudadanos acudir a una institución donde no le presenten ayuda ni indicaciones, es ahí que se necesita funcionarios a toda cabalidad con la inteligencia cognitiva y social para hacer frente a estas situaciones de ayuda y rapidez a los trámites de los ciudadanos.

En el cuarto objetivo específico de establecer la relación del gobierno electrónico y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021.

Tabla 11.

Dimensión gobierno electrónico y variable desempeño laboral

			D4. V1. Gobierno electrónico	V2. Desempeño laboral
Rho de Spearman	D4.V1.Gobierno electrónico	Coeficiente de correlación	1,000	,346**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	87	87
	V2. Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,346**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	87	87

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

Fuente: Elaborado por Santiago Ruiz, Angelica Solang.

En síntesis, teniendo en cuenta los resultados de la percepción de los colaboradores en base a la variable desempeño laboral, se procedió a encuestar al total de colaboradores que fueron 87 representando el 100% de la población laboral, donde el Rh fue de .346, esto muestra que en base a la dimensión de gobierno electrónico frente a la variable en estudio con un Rh .001, puesto que se vienen actualizando las gestiones en base a las herramientas administrativas digitales para mejorar un servicio en la institución, es por ello que como indicador refleja que la tecnología informática es emplear las herramientas virtuales basadas en tecnologías que se pueda potenciar en un gobierno en el logro de las metas establecidas y que los servicios sean de una manera eficiente frente a los ciudadanos con una capacidad de tener un gobierno apto y positivo para todos reflejando en una calidad de vida para cada ciudadano y que hoy en día no pueden estar aislados a la virtualidad ya que en este siglo es esencial el impacto fructífero en la ciudadanía y en los trabajadores.

Tabla 12.*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Gestión Pública	,148	87	,000
Desempeño laboral	,136	87	,000

Fuente: Elaborado por Santiago Ruiz, Angelica Solang.

La prueba de Kolmogórov-Smirnov, se considera como un tipo de prueba no paramétrica, en donde se evaluó la aceptación o el rechazo de la hipótesis y se aplicó dicha prueba puesto que el nivel de significancia es menor de ,000 en base a una muestra de 87 colaboradores de la corte superior de justicia de Piura.

Tabla 13.*Relación de gestión pública y desempeño laboral*

			Gestion pública	Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	V2	Coeficiente de correlación	,489**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

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

Fuente: Elaborado por Santiago Ruiz, Angelica Solang.

En la tabla 13, se evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.489$, es significativo y altamente significativo con la correlación positiva moderada ($p < 0.01$), aceptando la hipótesis de investigación, en que la modernización de la gestión pública se relaciona significativamente positiva moderada con el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021.

Tabla 14.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	24

Fuente: Elaborado por Santiago Ruiz, Angelica Solang.

De acuerdo a los resultados tenemos que según número de reactivos que corresponden a 24 ítems en base a la escala de Likert con las 5 opciones : (5) Totalmente de acuerdo , (4) De acuerdo, (3) Indiferente , (2) En desacuerdo y (1) Totalmente en desacuerdo sobre la base de las dimensiones de ambas variables y siendo evaluadas a prueba a los tres expertos sobre juicio de críticos para Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021, mostrando un alfa de cronbach de 0,877, manifestando un alto alfa de fiabilidad para la investigación.

Tabla 15.*Estadística del total de elementos de datos*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítems 1	95,41	100,083	,387	,874
Ítems 2	95,21	101,422	,356	,875
Ítems 3	95,11	101,033	,429	,873
Ítems 4	95,36	96,441	,498	,871
Ítems 5	94,89	96,824	,553	,869
Ítems 6	95,32	97,174	,554	,870
Ítems 7	95,64	100,790	,275	,878
Ítems 8	95,23	100,784	,392	,874
Ítems 9	94,78	95,568	,682	,866
Ítems 10	95,26	97,918	,455	,872
Ítems 11	94,71	99,696	,586	,870
Ítems 12	95,43	98,084	,458	,872
Ítems 13	94,72	102,249	,266	,877
Ítems 14	95,33	97,806	,436	,873
Ítems 15	94,79	102,515	,202	,880
Ítems 16	94,74	101,964	,285	,877
Ítems 17	94,74	102,034	,281	,877
Ítems 18	94,76	101,836	,294	,876
Ítems 19	95,60	95,639	,485	,872
Ítems 20	95,03	95,266	,512	,871
Ítems 21	95,49	96,578	,493	,871
Ítems 22	94,98	95,302	,722	,865
Ítems 23	95,05	95,928	,612	,868
Ítems 24	94,70	96,421	,665	,867

Fuente. Programa estadístico SPSS. Vs 25 – Encuesta aplicada a los colaboradores.

Los resultados obtenidos según los encuestados que fueron 87 colaboradores, en base a los 24 ítems, indican sobre la investigación denominada Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021 un nivel adecuado de fiabilidad.

V. DISCUSIÓN

Respecto al Objetivo específico 1: Diagnosticar la relación del gobierno abierto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021, los resultados obtenidos en la tabla 8 , en donde se tuvo como resultados que el valor de Spearman es de ($r_h=0.240$) del gobierno abierto y el .025 del desempeño laboral, con un nivel de correlación significativa positiva , donde significa que respecto a la dimensión en su mayoría el personal es transparente promueve que el servicio que se brinda sea transparente y que la ciudadanía tenga acceso a la información de acuerdo a las solicitudes de necesidades de los pobladores de la zona, esto contrasta en el contexto internacional, en donde según Lluncor et al. (2021), en donde expresa dicho investigador, que para que todo colaborador cumpla con las metas establecidas y propuestas debe contar con todo los requerimientos para el fortalecimiento de su institución, asimismo se aumentara el desenvolvimiento de cada personal en sus diferentes áreas mostrando un eficiente trabajo. El aporte que se adecuara en este punto está relacionado a que todo el personal debe ser consciente de las nuevas reformas que busca la institución como el estado en querer adecuarlas a la organización, de esta manera hará que incremente el desenvolvimiento del personal en cada una de sus actividades mostrando el desarrollo de habilidades, y potenciando la nueva era de modernizar a la entidad donde se pueda cumplir con los estándares establecidos.

Asimismo, el investigador Pérez (2021), considera que establecer un sistema digital de supervisión, monitoreo de los diferentes tramites será de mucha ayuda puesto que se observará, cual es la ubicación del trámite correspondiente, en donde se analizará el tiempo de demora en tal oficina, así como en qué área esta y cuáles son los tiempos y motivos de la demora, que esto conlleva a revisar el sistema de la institución y disminuir los cuellos de botella en los trámites administrativos. En sus estudios Espinoza (2021), considera que en su estudio busca prevalecer que la aplicación de nuevas estrategias en la administración pública permitirá que los colaboradores tengan nuevas iniciativas frente a la realización de cada colaborador, es ahí donde se evaluara el desarrollo de sus potencialidades, habilidades y destrezas que posee cada funcionario en cuanto a contribuir a mejoras solidas en la institución, destacó una investigación descriptiva con una

correlación de análisis para saber cuánto es la relación que una variable está dispuesta sobre la otra, en la que aplico una técnica como el cuestionario dirigido a los servidores públicos de la municipalidad así como la entrevista al administrador, alcalde y gerente en la que determinaría el punto de vista de los altos niveles y cuál era la opinión vertida por los empleados, es ahí donde nace el 50% grado de nivel bajo en la que los trabajadores se sienten insatisfecho en la atención brindada puesto que la entidad carece de recursos para el cumplimiento de metas, no hay cierta motivación así como la identificación de las autoridades en la gestión edilicia demostrando un desgano en los tramites y que la población se siente descontenta por haber elegido a las autoridades y que demuestren que no son capaces de pelear una nueva administración en dicha ciudad en donde se carece de muchos criterios de mejoras empezando por no contar con el personal idóneo en el desarrollo de cada área.

De esta manera se tiene la reflexión de Arango (2021) expresa que con la finalidad de buscar determinar la influencia de la gestión administrativa y el desempeño de los colaboradores, se dio con la sorpresa que en el desarrollo de los resultados puesto que fue una investigación descriptiva correlacional con un corte transversal y no experimental en la que se le aplico a treinta y cinco trabajadores mediante un cuestionario dio como resultados una influencia moderada y significativa en cuanto a las variables de estudio, en donde se establece que deben optar por estrategias de mejoramiento en cuanto a los procedimientos administrativos en la que el personal debe conocer a la perfección los diferentes procesos ayudar a la sociedad o usuarios cuando ayudan a la institución por algún trámite y que esta orientación deba ser de gran ayuda para cada poblador, sin embargo las estadísticas muestran que existe un porcentaje del 18% en la que los colaboradores si se identifican con la gestión aplicando las normativas pero la gran mayoría simplemente no aporta para el surgimiento de la entidad, es ahí donde se deben tener en cuenta charlas de motivación, cultura organización en donde se identifique cada empleado con la organización mediante talleres de coaching, en base a ello se tiene que la gestión es poder gestionar nuevas ideas para poder ayudar a la institución a la aplicación de nuevas formas de gobierno en base a las herramientas administrativas con que se cuenta.

En el Objetivo Específico 2: Establecer la relación de la meritocracia y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021, los resultados obtenidos en la tabla 9 se tuvo como resultado de spearman que el ($r=0.457$) de meritocracia frente a $.000$ de la variable en estudio con un nivel de correlación significativa positiva, ocasionando que el personal requiere un mayor énfasis en que se evalúe a cada empleado y que sea valorado por su rendimiento, asimismo se ha contrastado con la revista Andina (2020) que manifiesta que en el Perú no es novedad que se tiene la mano de obra más baja que en los países de Latinoamérica, es ahí donde se aprovechan de la población en sus remuneraciones en donde obtienen un pago inferior pero va acorde a las funciones que realizan, sin embargo este muestra un desnivel por aquellos trabajadores que si tienen estudios, especialidades y que están aptos para ocupar cualquier puesto en la medida que se realice un proceso de selección conforme a las necesidades de la entidad así como el perfil, requisitos y el incentivo que se ofrezca por las actividades a ejecutar, es ahí donde los porcentajes se revelan que son bajos ya que muchos de los trabajadores prefieren ir a la banca privada porque son remunerados de una manera mayor que están trabajando por el estado, es ahí donde se requiere que el estado establezca nuevos regímenes de remuneración para evitar las fugas de talento humano. Como investigadora se busca establecer que la meritocracia sea de manera responsable para aquellos colaboradores que muestran un gran interés por seguir aprendiendo y generando mayor valor agregado como profesional y como institución llevándola a marcar la diferencia frente a otras organizaciones en el mismo rubro.

Asimismo, Esanbusiness (2020) manifiesta que la informalidad abunda en nuestro país, según un estudio considera que los trabajadores que están inmersos en gestión pública y buscan que el estado se acople a las nuevas terminologías basándose en modernizar los procedimientos para mejorar los diferentes procesos en base a la determinación de las gestiones, basándose en ideologías modernas, herramientas digitales en cuanto a las normativas, enfoques que determinen que el estado puede adoptar medidas de transformación que implique cambios drásticos en nuestro país, es ahí en donde la PCM debe impulsar la conexión desde los altos niveles y las diferentes carteras articulando los diferentes sectores en apoyo a salir adelante al país, demostrando que existen muchos servidores

públicos que se ponen la camiseta para emplear tácticas de obtener mejores resultados de acuerdo a los lineamientos y descentralizaciones en base a la realidad de cada lugar que forma parte del territorio peruano.

De acuerdo al Objetivo específico 3: Conocer la relación de la eficiencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021, los resultados obtenidos en la tabla 10, en donde muestra que la dimensión eficiencia tiene un Valor de Spearman de ($r=0.346$) frente a $.001$ con la variable desempeño laboral, mostrando una correlación significativa positiva, resalta que el personal se encuentra descontento ya que el personal no aporta ni apoya en las gestiones para que la institución mejore en sus procesos, es por ello que en base a esta situación se ha basado la comparación con el autor Orellana (2021), en la que manifiesta que la investigación que realizó fue analizar las variables de estudio tal como son la administración pública y el desenvolvimiento de cada colaborador, es ahí que se aplicó un cuestionario conteniendo 40 preguntas dirigidos a los empleados, en donde se dieron como resultados que el 43% de la población está desmotivada por no tener las herramientas estratégicas para cumplir con las metas propuestas y que el sistema sea burocrático en que las personas obstaculizan los trámites generando inconsistencias en los lineamientos administrativos y que desagreguen ciertas circunstancias al no haber aportes, es ahí en donde se manifiesta que el Rh de Spearman es de 0.567 en donde aceptan la hipótesis nula del estudio en donde se data que el estudio de las variables no tienen reacción directa frente a los supuestos descritos como objetivos. Como gestora en gestión pública y servidora de la institución del estado, puedo implementar medidas en la buena utilización de los recursos para el cumplimiento de los objetivos institucionales, y así se evaluar las capacidades de cada colaborador para que la institución cumpla los estándares, así como las normas establecidas (perfiles) en base al ingreso y ascenso del personal.

Esto implica establecer estrategias que se acoplen a la realidad del país para una actuación eficiente y eficaz del sistema de modernización del estado, cuya finalidad se busca brindar un mejor servicio a la población en todos los rubros y que ellos aporten con sus pagos de impuestos la mejora de cada área involucrada. En relación a ello se plantea el ordenamiento del territorio y que los gestores

provenientes de estudios especializados brinden sus aportes de acuerdo a la realidad y que sin mirar camisetas políticas planteen indagaciones con las instituciones del sector privado y público se formulen planes de emprendimiento en mejora de la administración pública y con las acciones de cada ciudadano se logre la tan ansiada mejora de la modernización del territorio peruano.

Y con el Objetivo específico 4: Establecer la relación del gobierno electrónico y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021, cuyos resultados en la tabla 11, muestra un $(r=0.01)$ de la variante en estudio y .346 gobierno electrónico con un nivel de correlación significativa positiva, en donde la mayoría de sus colaboradores entienden que es una forma de cambio para la institución, sin embargo muestran resultados bajos por lo que no todo se encuentran comprometidos en adoptar enfoques de crecimiento que sea eficiente, eficaz en donde se busca un óptimo servicio al ciudadano. Asimismo, como una gestora en la gestión pública me baso en capacitarme en temas de gobernanza, gobernabilidad y que estén inmersas en el desarrollo de mi institución en la que pueda desarrollar y afianzar los conocimientos adquiridos durante mis estudios de posgrado, es ahí donde debe incentivarse el sacrificio de poder desarrollar la capacidad cognitiva en alcanzar los objetivos institucionales.

Según Santiago (2020) se coteja en la investigación que planteo determinar la relación de las variante de estudio, aplicando una investigación descriptiva, correlacional con un diseño no experimental con corte transversal, cuyos protagonistas fueron los sesenta y siete trabajadores que se sometieron a un cuestionario con preguntas relacionadas a los objetivos del estudio en relación a saber cuáles son sus puntos de vista, acorde a ello se tuvieron los resultados que en un 43% están interesados en conocer y ejecutar actividades que refuerzan los principios de la institución, así como el 20% en comprometerse en charlas para adicional un valor agregado en base a fortalecer las políticas de gobierno que en todos los sectores contribuyendo a una gobernabilidad sólida en el país. Por otra parte se tiene al autor Agurto & Cornejo (2020), expresa que en base al desempeño laboral de cada colaborador se debe analizar las habilidades, comportamiento de cada empleado, teniendo en cuenta que cada uno de ellos es la base principal de toda institución, que si se tiene personal calificado idóneo para ocupar cada puesto

de trabajo y asignándoles funciones de acuerdo a sus especialidad ellos harán buen trabajo aparte de las condiciones adecuadas que debe contar en las instalaciones así como los equipos para el fortalecimiento de cada función, esto hará que se evalúen la capacidad individual y poder asumir ascensos de manera de premios a su trabajo, y que ellos se sientan comprometidos con aportar para la organización. Asimismo, Bautista et al. (2020), considera que optar por una adecuada conducta, comportamiento en base a los lineamientos, paradigmas de cada empleado y que se focalicen con las actividades de la organización enriquecerá a la institución, fortaleciendo los canales entre el ciudadano y la institución, de acuerdo a las actitudes correcta consolidando a la institución en alcanzar los logros establecidos en el periodo de trabajo.

Suma (2021), considera que trabajar bajo normas, reglas en una institución implica estar a la vanguardia de las actividades, predisposiciones y sanciones , es por ello que cada colaborador busca ser eficaz en el desenvolvimiento continuo de su carga laboral en la que pueden demostrar la capacidad cognitiva que tienen para mejorar sus habilidades y fortalecer sus destrezas en base a la adquisición de nuevos conocimientos , de acuerdo a la supervisión de sus jefes inmediatos, mucho más implica que se actualicen las bases de datos en las especializaciones de cada colaborador para incentivarlos e inducirlos a seguir formándose profesionalmente así como a mejorar su capacidad de toma de decisiones frente a muchas situaciones que se pueden dar. Así como Goicochea (2021) cuya investigación relata que el diagnóstico del desempeño de cada trabajador es importante para poder medir los resultados que hemos planteado, es por ello que cada empresa debe realizar procesos de evaluación a su personal para que pueda identificar los factores que están involucrados en el desarrollo de sus potencialidades que son metas indispensables para el logro de las actividades planificadas, en base al liderazgo que exista en la organización, gestionar los tiempos o periodos de entrega, habilidades en la institución y la productividad como medio efectivo para la medición de resultados cuantitativos, sin dejar de lado las habilidades sociales, comunicativas, organización en el trabajo, medir los resultados para saber en qué áreas y que empleados son los que requieren reforzamiento en cada capacitación. Asimismo, es interesante conocer el cambio de ideas que tanto tu supervisor pueda opinar sobre el desarrollo, así como otros jefes que evalúen de alguna manera

imparcial sin dar créditos a aquellas personas que no lo merecen, o de lo contrario de evaluar a aquellas que si se necesitan premiarlas por el involucramiento de sus actividades desde para sacar adelante o identificarse con la institución.

De acuerdo al objetivo general: Determinar la relación de la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021, de acuerdo a los resultados analizados se refleja en la Tabla 13, donde se da a conocer que el Rh es de = 0.489, cuyo resultado muestra su nivel de significancia con la correlatividad de las variables de estudio de una manera positiva moderada , puesto que el valor de p es menor ($p < 0.01$), en donde se acepta la hipótesis alterna, es ahí aceptando la hipótesis de investigación, por ello se contrasta con el autor Agurto & Cornejo (2020) considerada que este tipo de investigación fue determinar la relación de las dos variables utilizando la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario , cabe resaltar que fueron estudiados 45 colaboradores , en donde manifiesta que como resultado el Rh fue de .756 manifestando que el nivel de significancia fue positiva en la que se identificaron aplicar nuevas políticas que ayuden a mejorar la gestión en los diferentes procesos administrativos y que aumenten los niveles de aceptación de los empleados en la gestión pública.

VI. CONCLUSIONES

1. La variable de estudio como es la modernización de la gestión pública y desempeño laboral, tras el análisis se evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.489$, mostrando que el estudio es significativo y altamente significativo con la correlación positiva moderada ($p < 0.01$), donde se acepta la hipótesis alterna.
2. En base a la dimensión de gobierno abierto con un Rh 0.240 frente a 0.025 de la variable de estudio con una correlación positiva moderada dando a conocer que la búsqueda de gobernanza es esencial para integrar los diferentes procesos y procedimientos entre el personal y la ciudadanía en la institución.
3. Asimismo, en la dimensión meritocracia con un valor de 0.457 con una correlación positiva moderada de 0.000 de la variable de investigación, es decir indecisos frente al aporte que puedan dar y que estos sean tomados en cuenta para sus ascensos o una mejor distribución de beneficios, dando a saber un descontento frente a las acciones por parte de sus jefes inmediatos, es decir la falta de identificación con la entidad.
4. Respecto a la dimensión eficiencia, con un valor de 0.346 con una correlación positiva moderada de 0.001 de la variable en estudio, puesto que se busca alcanzar los logros en base a metas establecidas con los recursos que se tienen en el tiempo establecido, sin embargo, un porcentaje muestra todo lo contrario por la intervención de factores que no motivan al crecimiento de la institución ni como profesionales.
5. Y respecto al gobierno electrónico con un Rh de 0.346 con una correlación positiva moderada de 0.001 de desempeño laboral, en donde se incentive la participación ciudadana, así como los esclarecimientos frente a cualquier situación dada; además de la realización capacitaciones sobre temas digitales al personal y que los equipos electrónicos (tanto hardware como software) sean de tecnología avanzada para la realización de las tareas encomendadas.

VII. RECOMENDACIONES

A los nuevos investigadores que incursionen sobre dichas variables de estudio, que la presente sirva como un precedente para incentivar a la creación o los aportes a nuevas políticas públicas a nivel de institución que tengan en base la modernización de la gestión pública, además tener en cuenta la complejidad de la investigación, en base a las fuentes de información, de revistas indexadas entre otras fuentes esenciales, así como solicitar la autorización con anticipación para realizar un estudio en alguna institución pública y se brinden las facilidades para poder realizar una buena recolección de datos.

A los servidores de la corte superior de justicia de Piura, se debe afianzar los paradigmas respecto a las reformas del estado para el mejoramiento de la institución, de acuerdo a elevar los niveles de mejora frente a los resultados obtenidos y que la aplicación de herramientas, así como la guía de las normativas permita a cada colaborador acoplar a los diferentes tramites en la institución.

A los funcionarios empoderarse sobre la moderna aplicación de herramientas en la gestión pública deben adoptar las políticas de estado en busca de afianzar los procedimientos de la manera eficiente, esto hará que, tras la recolección de la información, todas las actividades deben brindar un servicio óptimo a los ciudadanos, de acuerdo a los recursos que posee cada instancia.

La corte superior de justicia de Piura, debe establecer un cronograma de capacitaciones referente a gobierno electrónico para conocimiento general de su población laboral, de la manera que eleve el nivel de desempeño de cada colaborador, por ende, a los futuros investigadores deben basarse en realizar evaluaciones, desarrollo de capacidades, habilidades, destrezas para actuar frente a alguna situación inesperada.

Indudablemente la institución en estudio, está en la responsabilidad de actualizar a sus funcionarios en cada normativa, por ello a los gestores a manera de reto deben elevar los niveles de desarrollo de cada colaborador, ante esto los investigadores deben filtrar la información en bases teóricas actualizadas para enriquecer el trabajo a pesar que no existen autores modernos ya que son temas nuevos en estudio.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2006). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Buenos aires. Editorial Granica. Cap. 3 pp.130 a la 154.
- Agurto, R., Cornejo, T., (2020). *Influencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Agua de Mesa ASLU en la Ciudad de Piura, Año 2020*. (Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego). Repositorio institucional https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6973/1/rep_admi_roberto.agurto_tiffany.cornejo_influencia.cultura.organizacional.desempe%33%91o.laboral.trabajadores.empresa.agua.mesa.aslu.piura.2020.pdf
- Albornoz, O., (2002). Los vértices de la meritocracia. *Utopía y Praxis Latinoamericana*. 7(17), 121-124. <https://www.redalyc.org/pdf/279/27901709.pdf>
- Andina (2020). Reporte sobre gestión administrativa. <https://cegepperu.edu.pe/2021/01/31/cuales-son-los-documentos-de-gestion-de-una-entidad-publica/>
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. México: Edit. El Mercurio.
- Arango, N. (2021). *La Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la UGEL Angaraes – 2020*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica). Repositorio institucional <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/4204/tesis-2021-posgrado-empresariales-arango%20ayala.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arobes, S., Muñoz A., Ormea B., (2015). Hacia la construcción del Sistema de Modernización de la Gestión Pública en el Perú XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lima, Perú, 10- 13 nov. 2015 [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AC705642BAE4828705257F1D007783FA/\\$FILE/arobeco.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AC705642BAE4828705257F1D007783FA/$FILE/arobeco.pdf)
- Asociación Civil y Transparencia, (2005). Reforma y Modernización del Estado. International Institute for Democracy and Electoral Assistance

- <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/reforma-y-modernizacion-del-estado.pdf>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*. 7 (1), 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bernal (2014). Metodología de la investigación científica. https://www.researchgate.net/publication/291346300_Otro_modelo_es_posible_en_Bernal_J_L_Cano_J_y_Lorenzo_J_2014.
- Bizneo blog. (2021). Qué es la evaluación del desempeño/Guía completa: https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-deldesempeno/#Que_es_una_evaluacion_del_desempeno
- Boada, N. (2018). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola). Repositorio institucional <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/25c6743b-4f5e-46fd-a506-426c155f337a/content>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., Casana, K., (2019). Metodología para la Investigación Holística. Editorial El Nuevo Milenio – México.
- Carrasco (2016). Metodología de la Investigación Científica. pág. 269. Perú: Editorial San Marcos.
- Casas Tragadora, C. (2013). Marco Conceptual sobre Reforma y Modernización del Estado y de la Gestión Pública. Secretaria de Gestión Pública. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/5BC852EEF174D5E705257E1A00614483/\\$FILE/marco-conceptual-sobre-reforma-y-modernizacin-del-estado.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/5BC852EEF174D5E705257E1A00614483/$FILE/marco-conceptual-sobre-reforma-y-modernizacin-del-estado.pdf)
- Congreso de la República del Perú (30 de enero de 2002). Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado - Ley N° 27658. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)

- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional*. México: 2da Edición. Editorial Mc. Graw Hill.
- Delgado Tapia, V. A. (2022). Modernización de la gestión pública y su influencia en la atención de la ciudadanía desde los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 2405-2420. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2034
- Díaz (2019). Validación de instrumentos. <https://es.scribd.com/document/481191052/PARAMETROS-DE-VALIDACION-2019-EST-pdf>
- Duque Daza, J. (2020). Meritocracia Libertad, igualdad de oportunidades y competencia. Núm. 27 (2020). <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.27.6650>
- Esanbusiness (2020). Un 18% de empresas aplicó reducción de salarios a sus trabajadores entre abril y agosto. *La Republica* <https://larepublica.pe/economia/2020/10/15/un-18-de-empresasimplemento-reduccion-temporal-de-salarios-entre-abril-y-agosto/>
- 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 maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión). Repositorio institucional http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2372/1/T026_07518495_M.pdf
- Fernández, L. (2021). Definiciones clave: Eficacia, Eficiencia, Efectividad, Productividad y Ejecutividad. <https://metodologias.net/definiciones-clave-eficacia-eficiencia-efectividad-productividad-y-ejecutividad/>
- Goicochea, C. (2021). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el servicio de administración de inmuebles municipales de Trujillo, Trujillo 2021*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70897/Goicochea_TCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez J. (2011). *Teoría de la Evaluación de Desempeño Docente*. Dr. Héctor Valdés. Editorial secretaria de la educación.

- Guillen, R. (2019). *Meritocracia y desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público – 2021*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80133/Guillen_PRM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Hernandez, R., Fernandez, C., Baptista, M. (2017). *Metodología de la Investigación*. 1ª Edición. Editorial Mc GRAW - HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta Edición. Editorial Mc GRAW- HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Honores, J. (2017). *Conflicto y desempeño laboral de los trabajadores del área de Logística del Hospital Essalud III Chimbote - 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12105/honores_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Honores, J. (2021). *Gobierno Electrónico: Hacia una tecnología humana, democrática y transparente*. (1.a Ed.). Fondo Edit <http://dx.doi.org/10.18259/978-612-4443-39-8>
- Instituto de Ciencias – Hegel (2020). Gestión pública. <https://hegel.edu.pe/blog/gestion-publica-en-el-peru-las-carreras-y-empleos/>.
- Jiménez, 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 maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales). Repositorio institucional <http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/201/Tesis%20CAEN%20Crnl%20PNP%20JIMENEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- La Revista Internacional IDEA (2006) Modernidad, Nación y petróleo. Revista BCV / Vol. XIV, N° 2. <https://www.researchgate.net/publication/349442844>.
- Llanos, L. (2018). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N°02, Distrito San Martín de Porres – 2018*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24955/Llano_s_RLM.pdf?sequence=4
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., Olano D., (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Pakamuros*. 9 (1), 12-20. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/159/191>
- Majid (2018). Metodología de la investigación. https://drive.google.com/file/d/1OzAyRwb_hGWHFOuhs6iWpFv8bstlXlfs/view?usp=sharing
- Manene, L. (2013). Eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo. Actualidad Empresa. <https://www.gestiopolis.com/eficiencia-eficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/>.
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales-Casetti, M., Bustos-Gutiérrez, M., & Cerda-Bustos, J. (2019). Efectos de la Nueva Gestión Pública en el desempeño: análisis de los hospitales públicos chilenos. *Investigación*. 21 (7), 1-7. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/77323/74589>
- Morveli Salas , G. (2021). Enfoques de la Gestión pública y su influencia en el gobierno peruano 1990 al 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3496-3512. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.546
- Muntane, J. (2010). Introducción a la Investigación Básica. *Revisiones Temáticas*. 33(3), 221-227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03>
- Narda Paola Merchán-Ponce, Nancy Fabiola Pinargote-Vásquez, & Rubén Darío Acebo-Calderón. (2022). La gestión pública como factor clave en el desarrollo factible de la gobernanza. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en ciencias administrativas, económicas y contables)*, 7(1), 751-774. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/547>

- Nel (2014). Criterios éticos y su fundamento. Universidad Tecnológica de Panamá.
<https://jennynaveda-etica.blogspot.com/2016/06/criterios-eticos-elcriterio-es-el.html>
- Orellana, E. (2021). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en un Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66836/Orellana_TED-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palaci (2005). *Psicología de la Organización*. Pearson Prentice Hall.
<http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>
- Palomino (2016). Guía para la elaboración de trabajo de investigación. Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima.
- Paredes, K. (2017). *Gestión del cambio y su impacto en el clima laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local, provincia Sánchez Carrión, 2017*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16889/Paredes_RKL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez (2021). *Desarrollo del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la oficina departamental de Estadística e Informática ODEI La Libertad 2017*. (Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo). Repositorio institucional
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11345>
- Poder judicial de Piura (2022). Piura: Más de 900 jueces, juezas y personal realizan trabajo presencial en el Poder Judicial.
<https://elpopular.pe/actualidad/2022/03/29/corte-superior-justicia-piura-cerca-90-ciento-jueces-juezas-personal-realizan-trabajo-presencial-119306>
- Pliscoff-Varas, C. (2017). Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno. *Convergencia*. 24 (73), 141-164. <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v24n73/1405-1435-conver-24-73-00141.pdf>

- Presidencia del Consejo de ministros. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27865/PNMGP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez (2021). IV Políticas publicas desde la perspectiva de la gobernanza: Del diseño a la evaluación. Universidad Autónoma de Nuevo León.
<https://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/111060>.
- Real Academia Española. (2022). Meritocracia. En Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/meritocracia>
- Rojas, E. (2019). *Modernización de la gestión pública y la gestión administrativa en el hospital Villa El Salvador de la DIRIS Lima Sur. 2019.* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39349/Rojas_CER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosales, Y. (2017). *La Modernización de la gestión pública y su influencia con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2017.* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Hemilio Valdizan). Repositorio institucional <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4068/PMGP00027R84.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salas, R. (2016). Teoría de la Equidad: Resumen Analítico https://www.academia.edu/29539408/Teor%C3%ADa_de_la_Equidad_Resumen_Anal%C3%ADtico
- Santiago, R. (2020). *Modernización de la gestión pública y competencia laboral según trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Pasco 2020.* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53153/Santiago_CRV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suma, M. (2021). *El Employee Engagement como un Aliado Estratégico para Optimizar el Desempeño Laboral.* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Repositorio institucional <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12679/UPmasura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Valdez, H. (2018). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco-2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33031/valdez_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valera, J. (2022). *Trabajo Remoto y Desempeño Laboral en Juzgados Civiles, Lima, 2021*. (Tesis de maestría. Universidad César Vallejo). Repositorio institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82963/Valera_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valeriano Ortiz, L., (2012). Artículo: La Modernización de la Gestión Pública en el Perú. *Gestión en el Tercer Milenio*. 15 (30), 59-64 <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8802/7641>
- Vásquez Ortiz, J. A. (2022). Competencias gerenciales y gestión pública: revisión sistemática. I GOBERNANZA, 5(17), 69–89. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n17.2022.1>

ANEXOS

Anexo 1.

Tabla de operacionalización de variable

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Instituto de Ciencias – Hegel (2020), e trata de abandonar las formas burocráticas que han dominado la administración de las entidades estatales, y reemplazarlos por mecanismos ágiles y tecnológicos.	La variable de modernización de gestión pública, se medirá a través de las cuatro dimensiones, que son el Gobierno Abierto, la meritocracia, eficiencia y el gobierno electrónico, donde se aplicará un cuestionario en la escala de Likert.	Gobierno Abierto	Calidad	Escala de Likert
				Transparencia	
			Meritocracia	Evaluación de desempeño	
				Personal Idóneo	
			Eficiencia	Gestión de Personas	
				Planes para mejora continua	
				Simplificación de trámites	
Gobierno Electrónico	Plazos				
Tecnología Informática					
DESEMPEÑO LABORAL	Valdez (2018), señala que el desempeño laboral es la forma como el trabajador se comporta para lograr los objetivos planteados. es la manera como aplica sus capacidades, habilidades y cualidades, interactuando con el entorno laboral con la finalidad de producir comportamientos que influyen en los resultados y los cambios de la organización	La variable de Desempeño laboral se medirá a través de 4 dimensiones tales como son compromiso, efectividad, incentivos y productividad en donde se aplicará un cuestionario en la escala de Likert.	Compromiso	Iniciativa	Escala de Likert
				Trabajo en equipo	
				Liderazgo	
			Efectividad	Eficacia	
				Eficiencia	
				Calidad de Trabajo	
			Incentivos	Reconocimientos	
				Remuneración	
				Desarrollo de capacidades	
			Productividad	Cantidad de trabajo	
Desempeño de funciones					
Asistencia y puntualidad					

Anexo 2.

Tabla de matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	JUSTIFICACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021	<p>GENERAL: ¿Cómo se relaciona la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021?</p>	<p>Esta investigación se justificó de manera teórica, puesto que contribuyó a las diferentes teorías, basándose en la Ley de la Modernización del Estado, su modificación y en la Política Nacional.</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación de la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021.</p>	<p>La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Diseño de Investigación: No Experimental – Correlacional</p> <p>Población: 858 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura.</p> <p>Muestra: 87 trabajadores</p> <p>Muestreo: No Probabilístico – Aleatorio</p> <p>Técnica: Cuestionario</p>
	<p>ESPECIFICOS: ¿Cómo se relaciona el gobierno abierto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la meritocracia y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona la eficiencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el gobierno electrónico y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021?</p>	<p>Por otro lado, de manera metodológica, porque estuvo referida a la búsqueda de alternativa de solución de la modernización del estado en las instituciones públicas, que enriquecerá el desarrollo de cada servidor público en beneficio de su institución, en mejora de la administración pública.</p> <p>Así mismo se justificó de manera práctica puesto que fue beneficioso para la institución, de acuerdo a los resultados que se generaron, cuyos datos fueron informados a la institución, en donde se analizaron las estrategias para que se pueda cumplir el objetivo de la institución y finalmente como justificación social, basándose en mostrar el grado de importancia que se tuvo al aplicar de manera correcta la nueva ola de gestiones a las entidades.</p>	<p>ESPECIFICOS: Diagnosticar la relación del gobierno abierto y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021</p> <p>Establecer la relación de la meritocracia y el desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021</p> <p>Conocer la relación de la eficiencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura,2021</p> <p>Establecer la relación del gobierno electrónico y el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura,2021.</p>		

Anexo 3.

Cuestionario al personal de la corte superior de justicia de Piura, 2021.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Fecha.: ____/____/____ N° ____

Cordiales saludos estimado colaborador: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación; "Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021", siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

DATOS GENERALES

- **Sexo:** M () F ()
- **Edad:** 20 - 29 () 30 – 39 () 40 – 49 () 50 – 69 ()
- **Grado de instrucción:** Post grado () Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()

I. INSTRUCCIONES

El presente cuestionario de carácter confidencial está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta: (5) Totalmente de acuerdo - (4) De acuerdo - (3) Indeciso - (2) En desacuerdo - (1) Totalmente en desacuerdo.

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:
Si () No ()

FICHA DE CUESTIONARIO

VARIABLE I: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	Escala de calificación				
	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
GOBIERNO ABIERTO	5	4	3	2	1
1. La atención que brindan en la corte superior de Justicia de Piura hacia los ciudadanos es de calidad					
2. Usted considera que la información que se brinda en el portal web y otros medios masivos, son de conocimiento de la ciudadanía.					
3. La información que se muestra en el portal web y otros medios de comunicación					

son veraces hacia la colectividad.					
MERITOCRACIA					
4. El desempeño de los colaboradores, está acorde a las funciones asignadas en el puesto de trabajo					
5. Los colaboradores cumplen con los requisitos establecidos para ocupar los cargos de acuerdo a las necesidades de la institución					
6. En la institución, considera usted que se realizan procesos de convocatoria para el ingreso del personal de acuerdo a las normativas vigentes.					
EFICIENCIA					
7. En la institución, considera usted que se aplica la simplificación de trámites en sus labores diarias					
8. Se involucra en la elaboración de planes para la mejora de su institución					
9. Cumple con el tiempo debido de acuerdo a los tiempos establecidos para la realización de las actividades.					
GOBIERNO ELECTRONICO					
10. En la institución, se cuenta con equipos electrónicos y digitales para llevar a cabo las diferentes actividades de acorde a sus funciones.					
11. El sistema que utilizan en la corte superior de Justicia de Piura, es de suma importancia para ejecutar los diferentes trámites en función a sus actividades.					
12. La herramienta del internet, que tiene en la institución, le permite desarrollar sus labores de manera efectiva.					



ESCUELA DE POSGRADO

Fecha.: ____/____/____ N° ____

Cordiales saludos estimado colaborador: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación; “Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

DATOS GENERALES

- **Sexo:** M () F ()
- **Edad:** 20 - 29 () 30 – 39 () 40 – 49 () 50 – 69 ()
- **Grado de instrucción:** Post grado () Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()

I. INSTRUCCIONES

El presente cuestionario de carácter confidencial está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta: (5) Totalmente de acuerdo - (4) De acuerdo - (3) Indeciso - (2) En desacuerdo - (1) Totalmente en desacuerdo.

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:
Si () No ()

FICHA DE CUESTIONARIO

VARIABLE I: DESEMPEÑO LABORAL		Escala de calificación				
COMPROMISO	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
	5	4	3	2	1	
1. En la institucion, usted desarrolla las actividades sin necesidad de que le estén indicando.						
2. En la institucion, existe la ayuda de sus compañeros en el cumplimiento de las actividades encomendadas para el logro de los objetivos organizacionales.						
3. Usted considera que se pueden identificar lideres en el personal que labora en la corte superior de justicia.						
EFFECTIVIDAD						

4. En la institucion, los colaboradores cumplen con los objetivos planteados acorde a sus funciones establecidas.					
5. El personal administra los recursos que posee la institucion para el desarrollo de sus actividades.					
6. El personal mantiene su concentración en la ejecución de las tareas asignadas bajo su responsabilidad.					
INCENTIVOS					
7. El personal es reconocido, es decir premiado por sobresalir en el desarrollo de sus actividades.					
8. Como personal, se encuentra usted conforme con la remuneracion percibida por la realización de sus funciones.					
9. El personal recibe talleres, capacitaciones para el buen cumplimiento de sus actividades en la institucion.					
PRODUCTIVIDAD					
10.El colaborador cumple con las expectativas al desarrollar sus actividades en la institucion					
11.El colaborador desarrolla sus funciones acordes con las establecidas en el puesto de trabajo que se encuentra.					
12.El colaborador cumple con el horario indicado en su centro de labores					

Anexo 4.

Autorización de la institución



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Piura

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Piura, 22 de Abril del 2022

OFICIO N° 000653-2022-P-CSJPI-PJ



Firma Digital

Firmado digitalmente por: CADA RODRIGUEZ Cecilia FAU 297298954407 2022
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Piura
Fecha: 22/04/2022 18:48:13 -05:00

Señora
Angélica Solang Santiago Ruiz
Correo electrónico: solanggesantiago@gmail.com
Ciudad

Asunto : EL QUE SE INDICA

Referencia : EXPEDIENTE011138-2022-P-CSJP

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención a su escrito presentado el 21 de abril de 2022, en el cual comunicó que se encuentra realizando un trabajo de investigación sobre **"Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura del año 2021"**, solicitando se le brinde facilidades del caso para realizar unas encuestas a los trabajadores, información que es necesaria para desarrollar su trabajo de investigación.

Al respecto, esta Presidencia ha dispuesto AUTORIZARLA para que pueda realizar las encuestas respectivas a los trabajadores del Distrito Judicial de Piura sobre el tema antes mencionado; **asimismo, una vez culminado su trabajo de investigación deberá alcanzar a este Despacho sus conclusiones a las que arribó luego de analizar las mismas.**

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

CECILIA IZAGA RODRIGUEZ
Presidente de la CSJ de Piura
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Piura

CIR/ors



Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Poder Judicial del Perú. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: <https://verifica.pj.gob.pe/dioclsgd> CODIGO: 298956 CLAVE: 9AGY4K
OFICIO N° 000653-2022-P-CSJPI Página: 1 de 1



Anexo 5.

Validaciones de los expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indeciso	4. De acuerdo	5. Totalmente de Acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
Modernización de la gestión pública: Instituto de Ciencias - Hegel (2020), e trata de abandonar las formas burocráticas que han dominado la administración de las entidades estatales, y reemplazarlos por mecanismos ágiles y tecnológicos.	Gobierno abierto: Ramirez (2011) nuevo modelo de relación de los gobernantes y la sociedad, manifestando que primero debe ser transparente, multidireccional, colaborativo y participación orientado a la ciudadana.	Calidad	La atención que brindan en la corte superior de Justicia de Piura hacia los ciudadanos es de calidad						X		X		X			
	Transparencia	Usted considera que la información que se brinda en el portal web y otros medios masivos, son de conocimiento de la ciudadanía.						X		X		X		X		
		La información que se muestra en el portal web y otros medios de comunicación son veraces hacia la colectividad.						X		X		X		X		
	Evaluación de desempeño	El desempeño de los colaboradores, está acorde a las funciones asignadas en el puesto de trabajo.						X		X		X		X		
	Personal Idóneo	Los colaboradores cumplen con los requisitos establecidos para ocupar los cargos de acuerdo a las necesidades de la institución						X		X		X		X		
	Gestión de Personas	En la institución, considera usted que se realizan procesos de convocatoria para el ingreso del personal de acuerdo a las						X		X		X		X		

Eficiencia la capacidad para desenvolverse y/o desempeñarse de una persona en una acción y/o trabajo determinado. (Chiavenato, 2014)	Planes para mejora continua	En la institución, considera usted que se aplica la simplificación de trámites en sus labores diarias							X		X		X		X		
	Simplificación de trámites	Se involucra en la elaboración de planes para la mejora de su institución							X		X		X		X		
	Plazos	Cumple con el tiempo debido de acuerdo a los tiempos establecidos para la realización de las actividades.							X		X		X		X		
Gobierno electrónico es la transformación de todo el sistema de gobierno, como un reemplazo de paradigma en la gestión gubernamental, mesolando el empleo de las TIC y comunicación (Naser y Concha, 2011).	Tecnología Informática	En la institución, se cuenta con equipos electrónicos y digitales para llevar a cabo las diferentes actividades de acorde a sus funciones.							X		X		X		X		
		El sistema que utilizan en la corte superior de Justicia de Piura, es de suma importancia para ejecutar los diferentes tramites en función a sus actividades.							X		X		X		X		
		La herramienta del internet, que tiene en la institución, le permite desarrollar sus labores de manera efectiva.								X		X		X		X	



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de la Modernización de la gestión pública de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021"

OBJETIVO: el objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto Modernización de la gestión pública de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021, con la finalidad de ver el grado de correlación que existe entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

FLORES CASTILLO MARCOS MARCELO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DR. EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indiferente	4. De acuerdo	5. Totalmente de Acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM			RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
Valdez (2018), señala que el desempeño laboral es la forma como el trabajador se comporta para lograr los objetivos planteados la manera como aplica sus capacidades, habilidades y cualidades, interactuando con el entorno laboral con la finalidad de producir comportamientos que influyen en los resultados y los cambios de la organización.	Compromiso Arias (2000) es una promesa o una declaración de principios.	Iniciativa	En la institución, usted desarrolla las actividades sin necesidad de que le estén indicando.						X	X	X	X			
		Trabajo en equipo	En la institución, existe la ayuda de sus compañeros en el cumplimiento de las actividades.						X	X	X	X			
		Liderazgo	Usted considera que se pueden identificar líderes en el personal que labora en la corte superior de justicia.						X	X	X	X			
	Efectividad Es el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia	Eficacia	En la institución, los colaboradores cumplen con sus actividades.						X	X	X	X			
		Eficiencia	El personal administra los recursos que posee la institución para el desarrollo de sus actividades.						X	X	X	X			
		Calidad de Trabajo	El personal mantiene su concentración en la ejecución de las tareas asignadas.						X	X	X	X			
	Incentivos que mueve a un individuo a desear o hacer algo, por ejemplo, algo real	Reconocimientos	El personal es reconocido, es decir premiado por sobresalir en el desarrollo de sus actividades.						X	X	X	X			
		Remuneración	Como personal, se encuentra usted conforme con la remuneración percibida por la realización de sus actividades.						X	X	X	X			

como el dinero o simbólico	Desarrollo de capacidades	El personal recibe talleres, capacitaciones para el buen cumplimiento de sus actividades en la institución.							X		X		X		XX		
Productividad es la cantidad de trabajo que el empleado realiza durante su jornada laboral.	Cantidad de trabajo	El colaborador cumple con las expectativas al desarrollar sus actividades en la institución.							X		X		X				
	Desempeño de funciones	El colaborador desarrolla sus funciones acordes con las establecidas en el puesto de trabajo que se encuentra.							X		X		X		X		
	Asistencia y puntualidad	El colaborador cumple con el horario indicado en su centro de labores							X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021"

OBJETIVO: el objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto a desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021; con la finalidad de ver el grado de correlación que existe entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

FLORES CASTILLO MARCOS MARCELO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DR. EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indeciso	4. De acuerdo	5. Totalmente de Acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
<p>Modernización de la gestión pública: Instituto de Ciencias - Hegel (2020), e trata de abandonar las formas burocráticas que han dominado la administración de las entidades estatales, y reemplazarlos por mecanismos ágiles y tecnológicos.</p>	Gobierno abierto: Ramírez (2011) nuevo modelo de relación de los gobernantes y la sociedad, manifestando que primero debe ser transparente, multidireccional, colaborativo y orientado a la participación ciudadana.	Calidad	La atención que brindan en la corte superior de Justicia de Piura hacia los ciudadanos es de calidad							X			X				
	Transparencia	Usted considera que la información que se brinda en el portal web y otros medios masivos, son de conocimiento de la ciudadanía.							X		X		X		X		
		La información que se muestra en el portal web y otros medios de comunicación son veraces hacia la colectividad.							X		X		X		X		
	Evaluación de desempeño	El desempeño de los colaboradores, está acorde a las funciones asignadas en el puesto de trabajo.							X		X		X		X		
	Personal Idóneo	Los colaboradores cumplen con los requisitos establecidos para ocupar los cargos de acuerdo a las necesidades de la institución							X		X		X		X		
	Gestión de Personas	En la institución, considera usted que se realizan procesos de convocatoria para el ingreso del personal de acuerdo a las							X		X		X		X		

Eficiencia la capacidad para desenvolverse y/o desempeñarse de una persona en una acción y/o trabajo determinado. (Chiavenato, 2014)	Planes para mejora continua	En la institución, considera usted que se aplica la simplificación de trámites en sus labores diarias							X			X			X			X			
	Simplificación de trámites	Se involucra en la elaboración de planes para la mejora de su institución							X			X			X			X			
	Plazos	Cumple con el tiempo debido de acuerdo a los tiempos establecidos para la realización de las actividades.							X			X			X			X			
Gobierno electrónico es la transformación de todo el sistema de gobierno, como un reemplazo de paradigma en la gestión gubernamental, mezclando el empleo de las TIC y comunicación (Naser y Concha, 2011).	Tecnología Informática	En la institución, se cuenta con equipos electrónicos y digitales para llevar a cabo las diferentes actividades de acorde a sus funciones.							X			X			X			X			
		El sistema que utilizan en la corte superior de Justicia de Piura, es de suma importancia para ejecutar los diferentes trámites en función a sus actividades.							X			X			X			X			
		La herramienta del internet, que tiene en la institución, le permite desarrollar sus labores de manera efectiva.								X			X			X			X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de la Modernización de la gestión pública de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021"

OBJETIVO: el objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto Modernización de la gestión pública de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021, con la finalidad de ver el grado de correlación que existe entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DELGADO WONG SOFIA IRENE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DRA EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indeciso	4. De acuerdo	5. Totalmente de Acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
Valdez (2018), señala que el desempeño laboral es la forma como el trabajador se comporta para lograr los objetivos planteados de la manera como aplica sus capacidades, habilidades y cualidades, interactuando con el entorno laboral con la finalidad de producir comportamientos que influyen en los resultados y los resultados de la organización.	Compromiso Arias (2000) es una promesa o una declaración de principios.	Iniciativa	En la institución, usted desarrolla las actividades sin necesidad de que le estén indicando.						X	X	X	X			
		Trabajo en equipo	En la institución, existe la ayuda de sus compañeros en el cumplimiento de las actividades.						X	X	X	X			
		Liderazgo	Usted considera que se pueden identificar líderes en el personal que labora en la Corte Superior de Justicia.						X	X	X	X			
	Efectividad Es el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia	Eficacia	En la institución, los colaboradores cumplen con sus actividades.						X	X	X	X			
		Eficiencia	El personal administra los recursos que posee la institución para el desarrollo de sus actividades.						X	X	X	X			
		Calidad de Trabajo	El personal mantiene su concentración en la ejecución de las tareas asignadas bajo su responsabilidad.						X	X	X	X			
	Incentivos que mueve a un individuo a desear o hacer algo, por ejemplo, algo real	Reconocimientos	El personal es reconocido, es decir premiado por sobresalir en el desarrollo de sus actividades.						X	X	X	X			
		Remuneración	Como personal, se encuentra usted conforme con la remuneración percibida por la realización de sus actividades.						X	X	X	X			

	como el dinero o simbólico	Desarrollo de capacidades	El personal recibe talleres, capacitaciones para el buen cumplimiento de sus actividades en la institución.							X		X		X		XX		
Productividad es la cantidad de trabajo que el empleado realiza durante su jornada laboral.		Cantidad de trabajo	El colaborador cumple con las expectativas al desarrollar sus actividades en la institución.							X		X		X				
		Desempeño de funciones	El colaborador desarrolla sus funciones acordes con las establecidas en el puesto de trabajo que se encuentra.							X		X		X		X		
		Asistencia y puntualidad	El colaborador cumple con el horario indicado en su centro de labores							X		X		X		X		

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021"

OBJETIVO: el objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto a desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021; con la finalidad de ver el grado de correlación que existe entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DELGADO WONG SOFIA IRENE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DRA EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indeciso	4. De acuerdo	5. Totalmente de Acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
<p>Modernización de la gestión pública: Instituto de Ciencias - Hegel (2020), e trata de abandonar las formas burocráticas que han dominado la administración de las entidades estatales, y reemplazarlos por mecanismos ágiles y tecnológicos.</p>	Gobierno abierto: Ramírez (2011) nuevo modelo de relación de los gobernantes y la sociedad, manifestando que primero debe ser transparente, multidireccional, colaborativo orientado a la participación ciudadana.	Calidad	La atención que brindan en la corte superior de Justicia de Piura hacia los ciudadanos es de calidad						X		X		X			
		Transparencia	Usted considera que la información que se brinda en el portal web y otros medios masivos, son de conocimiento de la ciudadanía.						X		X		X		X	
	La información que se muestra en el portal web y otros medios de comunicación son veraces hacia la colectividad.							X		X		X		X		
	Meritocracia: conocimientos o prácticas que presenta un individuo que conllevan a jerarquizarlo y/o estratificarlo de acuerdo a principios para una adecuada toma de decisiones (Albornoz, 2002)	Evaluación de desempeño	El desempeño de los colaboradores, está acorde a las funciones asignadas en el puesto de trabajo.							X		X		X		
		Personal Idóneo	Los colaboradores cumplen con los requisitos establecidos para ocupar los cargos de acuerdo a las necesidades de la institución							X		X		X		
		Gestión de Personas	En la institución, considera usted que se realizan procesos de convocatoria para el ingreso del personal de acuerdo a las							X		X		X		

Eficiencia la capacidad para desenvolverse y/o desempeñarse de una persona en una acción y/o trabajo determinado. (Chiavenato, 2014)	Planes para mejora continua	En la institución, considera usted que se aplica la simplificación de trámites en sus labores diarias							X		X		X		X		
	Simplificación de trámites	Se involucra en la elaboración de planes para la mejora de su institución							X		X		X		X		
	Plazos	Cumple con el tiempo debido de acuerdo a los tiempos establecidos para la realización de las actividades.							X		X		X		X		
Gobierno electrónico es la transformación de todo el sistema de gobierno, como un reemplazo de paradigma en la gestión gubernamental, mezclando el empleo de las TIC y comunicación (Naser y Concha, 2011).	Tecnología Informática	En la institución, se cuenta con equipos electrónicos y digitales para llevar a cabo las diferentes actividades de acorde a sus funciones.							X		X		X		X		
		El sistema que utilizan en la corte superior de Justicia de Piura, es de suma importancia para ejecutar los diferentes trámites en función a sus actividades.							X		X		X		X		
		La herramienta del internet, que tiene en la institución, le permite desarrollar sus labores de manera efectiva.								X		X		X		X	


Dra. Ericka J. Sotelo-Chambers
REGUC 13374 - CLAD

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario de la Modernización de la gestión pública de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021"

OBJETIVO: el objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto Modernización de la gestión pública de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021, con la finalidad de ver el grado de correlación que existe entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DRA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

VALORACIÓN

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			


Dra. Ericka J. Suysuy Chambergo
REGUC 13374 - CLAO

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "Modernización de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Indeciso	4. De acuerdo	5. Totalmente de Acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Valdez (2018), señala que el desempeño laboral es la forma como el trabajador se comporta para lograr los objetivos planteados. La manera como aplica sus capacidades, habilidades y cualidades, interactuando con el entorno laboral con la finalidad de producir comportamientos que influyen en los resultados y los comportamientos de la organización.	Compromiso Anias (2000) es una promesa o una declaración de principios.	Iniciativa	En la institución, usted desarrolla las actividades sin necesidad de que le estén indicando.						X		X		X			
		Trabajo en equipo	En la institución, existe la ayuda de sus compañeros en el cumplimiento de las actividades.						X		X		X			
		Liderazgo	Usted considera que se pueden identificar líderes en el personal que labora en la corte superior de justicia.						X		X		X			
	Efectividad Es el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia	Eficacia	En la institución, los colaboradores cumplen con sus actividades.						X		X		X			
		Eficiencia	El personal administra los recursos que posee la institución para el desarrollo de sus actividades.						X		X		X			
		Calidad de Trabajo	El personal mantiene su concentración en la ejecución de las tareas asignadas bajo su responsabilidad.						X		X		X			
	Incentivos que mueve a un individuo a desear o hacer algo, por ejemplo, algo real	Reconocimientos	El personal es reconocido, es decir premiado por sobresalir en el desarrollo de sus actividades.						X		X		X			
		Remuneración	Como personal, se encuentra usted conforme con la remuneración percibida por la realización de sus actividades.						X		X		X			

	como el dinero o simbólico	Desarrollo de capacidades	El personal recibe talleres, capacitaciones para el buen cumplimiento de sus actividades en la institución.							X		X		X		XX		
	Productividad es la cantidad de trabajo que el empleado realiza durante su jornada laboral.	Cantidad de trabajo	El colaborador cumple con las expectativas al desarrollar sus actividades en la institución.							X		X		X				
		Desempeño de funciones	El colaborador desarrolla sus funciones acordes con las establecidas en el puesto de trabajo que se encuentra.							X		X		X		X		
		Asistencia y puntualidad	El colaborador cumple con el horario indicado en su centro de labores							X		X		X		X		

Erica J. Soyoy
 Dra. Erica J. Soyoy-Chambers
 REGUC 13374 - CLAD

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021"

OBJETIVO: el objetivo del presente cuestionario es obtener información respecto a desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura, 2021; con la finalidad de ver el grado de correlación que existe entre ambas variables de estudio.

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DRA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	X			


Dra. Ericka J. Suyuy Chambergo
REGUC 13374 - CLAB

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 6.

Base de datos prueba piloto

Estadística Santiago.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

21: P18 Visible: 27 de 27 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	
2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	1	
6	4	5	4	2	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	
7	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	
8	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	
9	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	
10	3	3	3	5	3	3	3	4	5	5	5	4	5	2	5	
11	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	3	5	5	2	
12	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	
13	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
14	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																

Vista de datos Vista de variables

Activar Windows. Ve a Configuración para activar Windows.



21 : P21

Visible: 27 de 27 variables

	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	var	var	var	var	var	var	var
1	4	4	4	3	3	3	4	4	5							
2	5	5	5	3	4	3	4	5	5							
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5							
4	4	4	4	2	2	4	4	4	5							
5	5	5	5	1	2	4	5	5	5							
6	4	4	4	1	1	1	4	4	5							
7	5	5	5	2	2	4	4	2	4							
8	4	4	4	1	1	3	3	4	4							
9	5	4	5	5	4	5	5	4	5							
10	4	5	4	5	4	4	4	4	5							
11	5	5	4	2	3	2	4	5	5							
12	5	5	4	3	4	4	4	4	5							
13	5	5	5	4	4	5	5	5	5							
14	5	5	5	5	3	5	5	5	5							
15	5	5	5	3	2	2	5	3	5							
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																

Anexo 7.

Base de Datos Encuestados

N°	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA												DESEMPEÑO LABORAL											
	GOB. ABIERTO			MERITOCRACIA			EFICIENCIA			GOB. ELECTR.			COMPROMISO			EFECTIVIDAD			INCENTIVOS			PRODUCTIVIDAD		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5
2	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5
3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	5	1	5	5	5	1	2	4	5	5	5
6	4	5	4	2	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	1	1	1	4	4	5
7	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	2	4
8	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	1	3	3	4	4
9	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
10	3	3	3	5	3	3	3	4	5	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
11	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	3	5	5	2	5	5	4	2	3	2	4	5	5
12	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5
13	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
14	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	2	2	5	3	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
17	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
19	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
22	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
23	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
24	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	5	2	5	5	5	2	4	2	3	3	3	4
25	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
26	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
27	3	4	4	3	1	3	4	4	1	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	1	2	3	3	1
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
30	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
33	4	4	4	2	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5
34	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5
37	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
38	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5
40	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	5	2	5	5	5	2	4	2	4	4	4	4
41	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
43	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4
44	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
46	3	3	3	4	5	3	3	2	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
47	4	3	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	2	3	4	3	5	2	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
50	2	2	4	2	3	2	2	2	5	3	2	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5
52	5	5	4	1	5	5	2	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5
53	4	3	4	2	5	4	3	2	5	4	4	2	5	2	5	5	5	5	2	5	2	2	4	5
54	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
55	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
56	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4
57	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
58	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
59	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
60	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
61	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4
62	4	5	4	4	5	4	2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4
64	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	2	3	4	2	1	2	2	2	1	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	1	2	2	1
66	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	4	1	1	1	1	4	5	4	5	5	5	5
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
68	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
69	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4
70	2	4	2	4	5	2	2	5	5	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	5	2	4	5	5
71	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
72	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
73	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
74	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
75	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
76	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
77	4	4	4	4	5	4	3	4	5															

Anexo 8.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Anexo 9.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	24

Fuente. Programa estadístico SPSS Versión 15