



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

La modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo de un hospital de Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Davila Gonzales, Katerin Lucila ([orcid.org/000-0001-6322-2530](https://orcid.org/000-0001-6322-2530))

**ASESOR:**

Mgtr. Fabian Rojas, Lenin Enrique ([orcid.org/0000-0003-1949-6352](https://orcid.org/0000-0003-1949-6352))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedicado a mis padres, por su apoyo incondicional, a mi esposo por siempre estar motivándome y brindándome todo su respaldo y a mis hijas, por ser la razón que me motiva a ser cada día una mejor persona.

### **Agradecimiento**

A Dios por ser guía de nuestra existencia, a la Universidad Cesar Vallejo, por brindarnos la Maestría en Gestión Pública y a mi Asesor, por ser el encargado de orientarme en la presente investigación.

## Índice de contenidos

Caratula .....	i
Dedicatoria .....	2
Agradecimiento.....	3
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III.METODOLIGÍA.....	18
3.1. Tipo de diseño .....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra, muestreo .....	19
3.4. Técnicas de instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método de análisis de datos .....	21
3.7. Aspecto éticos .....	21
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES .....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS .....	39
ANEXOS .....	2

## Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable MGP	22
Tabla 2 Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la MGP	23
Tabla 3 Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable D.L.	24
Tabla 4 Distribución de frecuencias y porcentaje de las dimensiones del D.L.	25
Tabla 5 Contrastación de hipótesis entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral	26
Tabla 6 Contrastación de hipótesis entre la dimensión gobierno abierto y el desempeño laboral	27
Tabla 7 Contrastación de hipótesis entre la dimensión meritocracia y el desempeño laboral	28
Tabla 8 Contrastación de hipótesis entre la dimensión eficiencia y el desempeño laboral	29
Tabla 9 Contrastación de hipótesis entre la dimensión gobierno electrónico y el desempeño laboral	30

## Resumen

En la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores. Fue correlativo cuantitativo con la aplicación de la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados demostraron que existe un grado de significancia ,001 por el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula y el Rho de Spearman fue de ,240 que tiene una correlación positiva baja. Se concluyó que existe una relación positiva baja entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Modernización de la gestión pública, desempeño laboral, gobierno abierto, meritocracia, productividad.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between the modernization of public management and labor performance in the workers of a hospital in Lima, the methodology was correlational, since it associated the study variables, quantitative approach, non-experimental design, two questionnaires were used with the Likert scale with data processing and descriptive and inferential statistics. The results obtained were that the degree of significance  $p=.001<.005$  rejects the null hypothesis and accepts the alternative hypothesis Spearman's Rho (.240), there is a moderate positive correlation. It was concluded that there is a relationship between the modernization of public management and job performance, with a high weighting among administrative workers who perform satisfactorily within their work center.

**Keywords:** Modernization of public management, job performance, open government, meritocracy, productivity.

## I. INTRODUCCIÓN

La globalización y la tecnología plantean desafíos para la gestión de los empleados sea de mucha que cuando las empresas operaban en un contexto cotidiano; esto conlleva a que el área de recursos humanos mantenga una posición a razonar y accionar con un modo de pensar que sea abierta, amplificado y sin limitaciones. El tercer milenio incluye múltiples y complejas situaciones de exigencia, cuyo origen están en las demandas de las entidades, para proteger a las organizaciones privadas para asegurar un estilo de vida agradable apoyado en el aspecto productivo y competitivo de las empresas; y la gestión del elemento humano no puede quedar al margen de esas condiciones y procesos. (Aguilar, 2015). Es así que, la revista digital ORH Observatorio en su ficha señala que los empresas de España rotan a sus empleados desde el 10 al 39% del colectivo de trabajadores (51% de los casos) así un 27% refiere que no hubo rotación del personal dentro de la empresa, el mercado laboral es en el que se relacionan la oferta y la demanda de empleo, sin embargo se comentó que hay desconexión ellas, el documento indica que tiene una carga de cese del 14,5% y dentro de la situación laboral juvenil supera el 33% (Observatorio de RHH, 2019).

Por lo tanto, sólo algunas naciones de Latinoamérica han modernizado fehacientemente su gestión estatal, dentro de ellos Perú, pudiendo descubrirse, sin embargo, que existen estructuras de administración pública que no tienen un estilo de cultura organizacional articulado y construido sobre su valor público. Las empresas esta a los intereses de la economía y la política (Garija, 2014). En la actualidad, todos los establecimientos públicos buscan ser competitivos a nivel nacional y local mediante el cumplimiento de las metas programados y, en consecuencia, adquirir incentivos de las autoridades nacionales. En consecuencia, es importante modernizar la gestión pública, el manejo eficaz de la tecnología; y así alcanzar un desempeño laboral de autoridades, funcionarios y servidores gubernamentales, los funcionarios y el personal del Estado en cada uno de sus entidades y grados de gobierno (Aguilar, 2015).

En el sistema actual, el acto de modernizar la gestión pública es la herramienta guía para dicha modernización del aparato estatal en el Perú, el cual es un instrumento trascendental que se está implementando en todas las entidades



públicas, y esto sugiere un cambio de sus enfoques y prácticas de administración, decididos a buscar un estado de vanguardia al servicio de los individuos (Bellodas, 2020).

Según el INEI (2018), en los últimos diez años se ha producido una expansión de la productividad laboral en nuestro país. El producto medio de la mano de obra (PIB promedio sobre el empleo), utilizado como medida de productividad, pasó de 18,848 soles (a costos de 2007) en 2001 a 31,144 soles en 2017, evolucionando a una tasa promedio anual de 3,2% y expandiéndose en 65,2% desde 2001 (Barragán, 2022). A nivel local, algunas entidades se centran en la modernización de la administración pública y en que sus empleados alcancen un rendimiento y unos resultados óptimos, pero no crecen como se esperaba, como es el caso del Hospital de Lima, un lugar que presta atención a los pacientes que no crea ni aplica adecuadamente la modernización de la gestión pública en la entidad, con lo que la institución no es capaz de lograr una mejora persistente de la calidad de los servicios que pretende ofrecer al público usuario y no alcanza los objetivos establecidos por la falta de responsabilidad y colaboración de sus empleados, y el marco de innovación informática en áreas cruciales de la organización como son las estrategias, el plan de gastos, la economía, el Sistema Integral de Salud-SIS, no están actualizados, por lo que hay trabajadores que no demuestran rendimiento y eficiencia y esto provoca un elemento restrictivo para la consecución de objetivos y metas tanto a nivel profesional como individual, y algunos empleados desconocen las tecnologías de la información, lo que provoca problemas en el desempeño de sus funciones, por lo que no se consigue la satisfacción laboral con respecto a los empleados, ya que están decepcionados con la remuneración que reciben, y no se sienten significativamente mejor con su jefe superior en el ámbito en el que trabajan, la falta de motivación de la entidad hacia los trabajadores lleva a que no muestren interés en la ejecución de sus funciones y el acceso a sus habilidades o el desarrollo constante de la innovación, lo que provoca que la calidad del trabajo sea pobre.

En el caso de que no se haga un proceso decente de modernización de la administración pública de un Hospital de Lima, la ejecución del trabajo de los trabajadores seguirá siendo un problema y por lo tanto no habrá compañeros que se centren en el elemento de ofrecer una calidad en el servicio de la administración

a los clientes y crear una eficiente productividad, la presunción planteada puede ser cambiada cuando la administración superior aplique y dinamice adecuadamente la modernización del estado para que los ejecutivos progresen y conozcan la importancia del desarrollo consistente y la actualización de los ejecutivos consultores en las diferentes tareas, y así lograr el mejor desempeño en el trabajo.

Como problema general: ¿Cómo se relaciona la modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal de un Hospital de Lima, 2022? Y como problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la gobierno abierto y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022?; ¿Cómo se relaciona la meritocracia y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022?; ¿Cómo se relaciona la eficiencia y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022?; ¿Cómo se relaciona el gobierno electrónico y desempeño laboral de un Hospital de Lima, 2022?

La investigación se justificó teóricamente, ya que contiene información teórica y científica actualizada sobre la modernización de la gestión pública planteado desde sus enfoques y características y sobre desempeño laboral. Por otro lado, se justificó de manera práctica, ya que pretendió demostrar la importancia de la modernización de la gestión pública en el buen desempeño laboral en un Hospital, es decir, el nuevo marco llevado a cabo en el ámbito público, su importante ayuda a la mejora de la calidad de servicio de atención al residente. potenciado por el gran desempeño laboral de los representantes y empleados de la administración. En su justificación metodológica, el presente estudio contribuyo con la validación de instrumentos de medición para las variables del presente estudio además la aplicación de estrategias para mejorar el desempeño laboral, los instrumentos fueron de utilidad a otros investigadores los cuales pueden aplicarse en otros contextos.

El objetivo general fue: Determinar la relación de la modernización de la gestión y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022. Además se formulo los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación del buen gobierno y desempeño laboral del trabajo del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022. Determinar la relación de la meritocracia y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de

Lima, 2022. Determinar la relación de la eficiencia y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022. Determinar la relación del gobierno electrónico y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022. Se planteo como hipótesis general: Existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.

Y la hipótesis general fue: Existe relación entre el gobierno abierto y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022. Y como hipótesis específica: Existe relación entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022. Existe relación entre la eficiencia y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022. Existe relación entre el gobierno electrónico y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022

## II. MARCO TEÓRICO

Se considero las siguientes indagaciones previas del presente estudio teniendo como antecedentes nacionales: Valdez (2018) planteo como objetivo cómo se vincula la modernización de la administración pública y la ejecución de la profesión. Se aplicó un diseño no experimental y transversal. La población del estudio fue de 616 trabajadores, con una prueba de delegados de 83 trabajadores. El procedimiento utilizado consistió en un examen, la aplicación de una encuesta, que fue aprobada por el juicio del maestro, y se utilizó el Alfa de Cronbach para cuantificar la fiabilidad del instrumento. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación significativa entre los factores de la prueba con un valor de 0,591, como indica el coeficiente Rho de Spearman.

Soto (2021) expresó que el objetivo de este estudio fue decidir si la modernización de la administración pública está relacionada con las habilidades administrativas demostradas por los trabajadores de la unidad de control de gestión del distrito de San Isidro. La estrategia era distinta, con un plan claro y correlativo. Con una población de 110 trabajadores, con un ejemplo de 86 revisores. El método fue una revisión con el uso de una encuesta, aprobada por el juicio del maestro y para cuantificar la calidad inquebrantable del instrumento, se utilizó el Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación inmediata y moderada entre los factores de examen, con un valor de 0,76 como indica el coeficiente Rho de Spearman. El 27,9% mostró que la modernización de la administración pública está en un nivel subyacente, y que hay opiniones para trabajar en la naturaleza de la asistencia dada a los residentes, así como los superiores de las áreas mostrarían un bajo nivel en la administración de su personal.

Jiménez (2021) El objetivo de este estudio fue decidir el vínculo entre la modernización de la administración pública y la organización de los RRHH en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú en el año 2019. La técnica fue especulativa e inductiva, se aplicó un tipo de exploración, con una metodología cuantitativa y complementaria, con un diseño no exploratorio y transversal. La población era de 797 individuos, con un tamaño de ejemplo de 259. En cuanto a la estrategia, se aplicó la percepción y el examen mediante la encuesta de estilo. Los resultados obtenidos muestran que existe un coeficiente de relación

muy seguro entre los factores de revisión, con un registro de 0,890, como indica el coeficiente Rho de Spearman. Esto sugiere que existe una relación crítica entre los factores de revisión.

Rosales (2018) planteo como objetivo relacionar la modernización de la administración pública con la ejecución de las labores de los trabajadores en el hospital regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco periodo 2017. La filosofía iluminó el nivel informativo correlacional, el enfoque cuantitativo, subjetivo y mixto, con un diseño no experimental. La población de prueba fue de 420 trabajadores, con una prueba no probabilística de 30 personas. En cuanto al método utilizado, se empleó el estudio de registro, guía de percepción y encuesta aplicada, que fue aprobado recientemente por el juez principal y se utilizó el Alfa de Cronbach para cuantificar la fiabilidad del instrumento. Los resultados obtenidos son que la mayoría de los expertos seleccionados y contratados, así como la población contribuyente, señalan que existe un vínculo profundamente cierto entre la modernización de la administración pública y el desempeño de la profesión. Esto lleva a suponer que la modernización de la administración pública es una variable excepcionalmente importante para desarrollar aún más el desempeño del trabajo de los representantes y, en consecuencia, lograr resultados positivos para la sustancia.

Espinoza (2021) el objetivo del estudio fue la relación de la modernización de la administración pública para el desempeño laboral del personal de la legislatura local de Pasco 2018. Con una estrategia de diseño no explicativa - expresiva e informativa, con una técnica inductiva y de casos cruzados. Con una población examinada de 263 trabajadores, con un ejemplo de 123 trabajadores. El procedimiento utilizado fue el estudio por encuesta, que fue aprobado por el juicio principal y se utilizó el Alfa de Cronbach para la calidad no jurada del instrumento. Los resultados obtenidos son que el 53,7% de los representantes mostraron que las autoridades superiores buscan las mejores opciones, con la administración en la que se enfrentan a los desafíos, incluidos los trabajadores, y su exposición comparable a la modernización del estado el consejo es razonablemente baja, y el 67,5% de los representantes mostraron que los trabajadores en todos los niveles de la sustancia se fijan en las opciones para realizar los grados de límite y la competencia en la utilización de los activos. Por lo tanto, se infiere que la

modernización de la administración pública tiene un impacto en el rendimiento laboral del profesorado del elemento considerado.

Correa y Rayme (2021), el objetivo del examen fue decidir la conexión entre la modernización del Estado y el desempeño laboral de los representantes de la regulación de un elemento público en Huaraz-Ancash, 2021. El examen tuvo un nivel correlativo elucidante, de tipo aplicado, con una metodología cuantitativa, un diseño exploratorio y una sección transversal. La población de revisión fue de 120 trabajadores, con un tamaño de ejemplo de 92 representantes. En cuanto al método, el estudio se aplicó mediante una encuesta. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación positiva moderada entre los factores de revisión con un valor de 0,426, como indica el coeficiente Rho de Spearman. Se puede deducir que la modernización del Estado va acompañada de una magnífica ejecución de trabajos, que deben realizarse en las organizaciones estatales para conseguir mejoras y alcanzar los objetivos.

Para desarrollar y tener una comprensión superior de la presente revisión, se han pensado algunos trabajos anteriores de esta manera como precursores globales que se ha:

Auad (2017) El objetivo de este estudio fue mostrar la importancia del desarrollo participativo en la administración abierta y evaluar el efecto de este sistema en la naturaleza de las administraciones dadas por el estado a los residentes. La técnica utilizada fue un examen subjetivo combinado con información cuantitativa de la encuesta de antecedentes. La población del estudio consistió en 168 áreas públicas del programa experimental del Ministerio de Hacienda para los años 2012 y 2014. Por lo tanto, se presume que la modernización de la administración pública en el país en cuanto a sus estructuras es probable que se enfrente a diferentes problemas que están limitados por su capacidad única, como las necesidades de compensación de los trabajadores del gobierno, por lo que es esencial que un programa de modernización de la administración pública aborde este problema de compensación.

García y Treminio (2016) se propusieron estudiar el impacto del subsistema de compras de recursos humanos en el desempeño de los trabajadores. El sistema era una revisión subjetiva combinada con datos cuantitativos del caso de la arena.

El tamaño de la población y de la prueba fue de 70. Se aplicaron procedimientos de encuesta, entrevista y percepción. En vista de los resultados obtenidos, se puede afirmar que el almacenamiento de los recursos humanos incide en el desempeño laboral de los trabajadores del SILAIS de Matagalpa, ya que los ciclos de organización, registro y determinación de los trabajadores no se realizan en su totalidad, y la exposición de las habilidades de los especialistas para el elemento no es absolutamente aceptable.

Pinochet (2017) El objetivo de este estudio fue examinar la condición de apoyo de los vecinos en la administración pública vecinal a partir del ejemplo de la comuna de Pudahuel. El examen fue de tipo lógico con una metodología subjetiva cuya estrategia fue la "Teoría Basada en la Información", la cual depende de la mejora de las especulaciones explícitas que se obtienen de la información orientada al contexto, llegando a resoluciones y creando datos según lo indicado por la razón que se dará para la investigación. La población y la prueba del estudio consistieron en tres líderes vecinales de la cooperativa y tres autoridades locales. El método utilizado fue la visión general, la aplicación y la percepción de las reuniones. Se asumió que el apoyo de los residentes es un hito urgente para los ejecutivos estatales en las naciones, donde el resultado de diversas estrategias públicas depende de alguna manera de la cooperación de los residentes en el gobierno del ayuntamiento.

Ramírez (2017) el objetivo fue el avance de las capacidades administrativas de las relaciones relacionales de los expertos venezolanos en la materia; considerando la epistemología de la organización y las capacidades administrativas. Esta exploración tiene cualidades subjetivas, bibliográficas y espaciales, además de ser un nivel expresivo, retrata las capacidades administrativas utilizadas por los directores en los elementos cotidianos de la dinámica a través de técnicas mentales. A través de la hermenéutica, se desglosa la evidencia fenomenológica para comprender y aprehender la verdad y el marco de los supervisores. Para esta particularidad, se requirió el trabajo de siete grandes proveedores de información que colaboraron estrechamente, incluyendo supervisores, expertos y académicos de asociaciones alistadas, empresas privadas y elementos académicos del país, con reuniones semi-organizadas y auditoría de contenidos. Jugando con su representación, explicación y separación; reuniendo

los datos lógicos que conforman la especulación de la revista. Esta investigación permitió considerar la necesidad de incentivar aún más el estilo de administración ante las asociaciones venezolanas y entender cómo convertirse en supervisores a través de un período de reflexión que les permita convertirse en gestores de mejores formas de enfrentar la vida, de manera compasiva; entendiendo y practicando la iniciativa, resaltando la conciencia de los gestores de su propia exposición y la verdad interna de la nación; transmitiendo la cosmología y asumiendo el enorme valor innato en el trabajo del líder; así, a nivel representativo, deben encontrar la manera de transformarse en un líder para dirigirse legítimamente.

Socha (2017) El objetivo de este estudio fue describir el vínculo entre las habilidades administrativas y el dinamismo de las asociaciones. El tipo de estudio era ilustrativo, por lo que las evaluaciones de los individuos de la asociación estatal se separan en dos factores generales. Las habilidades interactivas tienen una capacidad de información positiva, y algunos de los beneficios se exteriorizarán, lo que depende de la observación y la comprensión de los demás, y se utiliza como un pilar del pensamiento crítico y la realización de resultados verdaderamente funcionales que producen un ambiente de trabajo encantador, apoyado por el compromiso de hacer parentesco y tratar de lograr un objetivo comparativo, también se estudiará la capacidad del grupo para unirse, y la inspiración es el instrumento central para impulsar la mejora de la habilidad y su seriedad. La norma principal para nuestros individuos es comprender el nivel de necesidades basado en la hipótesis de Abraham Maslow, por ejemplo, las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de confianza y de autosatisfacción, porque una vez satisfechas las necesidades básicas, el individuo difícilmente podrá satisfacer las demás. De este modo, tras demostrar las principales competencias de gestión que deben adquirir los directivos, se hará una filiación entre éstas y el inmovilismo en sus elecciones.

Respecto a las bases teóricas relacionadas en razón a la primera variable modernización de la gestión pública: Crosby (2011) señaló que es un importante conjunto de instrumentos utilizados para fomentar las formas constructivas, logrando resultados que afectan directamente a la actividad pública y, en este sentido, sugiere la cualidad de los módulos relacionadas con la forma de



gobernanza y dirigir la comunidad. En ese sentido cuando la administración pública es la ejecución de las políticas del gobierno, por ejemplo, el uso de los bienes del Estado con el objetivo de impulsar la mejora y desarrollo de sus ciudadanos (Ruso, 2020). Así mismo Valeriano (2012) manifestó que, en cuanto a dicha modernización estatal, se debe incentivar y promover una imagen idónea de la gestión estatal en el país, la cual debe estar al servicio de la ciudadanía peruana, dentro de un marco de excelencia y no ser considerada como un enfoque de burocracia, ampuloso y socialmente conflictivo. La elaboración de planes de mejoramiento público a corto, mediano y largo plazo permitirá al grupo empresarial privado proponer sus planes estratégicos y bien definidos, no sólo en referencia al estudio de mercado y en el beneficio empresarial, sino también en el interés público (Guerra, 2014). En sentido Gutiérrez (2014) menciona que la tarea más próxima es crear una cultura organizacional inherente para la administración pública, enfocada en la ética, la transparencia y la competencia en sus actividades y en la aportación de sus prestaciones, convirtiéndose en una cosmovisión del desarrollo nacional. Asimismo, los proyectos de preparación, perfeccionamiento y especialización del equipo de trabajo en el ámbito gubernamental demandan en la ejecutoria de instrumentos actuales de crecimiento individual, como el coaching, el mentoring y la asesoría, que se convertirán en el motor constructivo de la nación, plasmándose en los perfiles de infraestructura de salubridad, educacional y de vías, en el fomento de proyecciones de inversión financiera y societario y en el avance de los acuerdos de asistencia financiera y tecnificada pública y del exterior que reactivarán las áreas productivas y de servicios a través de una administración pública exitosa y competente, haciendo concebible el apoyo a la demanda interna y al trabajo (Suárez y Hernández, 2022) .

En cuanto a la Teoría de la Modernización se inició a mediados del siglo XX, mientras se presentaba una lucha filosófica entre el sistema capitalista y el socialismo, las potencias de zona occidental, impulsadas por Estados Unidos, decidieron ocuparse de las naciones del Tercer Mundo de la época y ganar su lealtad (García, 2018). Les preocupaba el fracaso de estas naciones para llevar sus economías al marco mundial. Plantearon dicha teoría, separándolas en: Sociedad

Tradicional y Moderna. En cuanto a la primera fue caracterizada por un dinamismo societario donde las conexiones entre las personas influyen los vínculos afectivos y emotivos, donde también el ámbito religioso impacta cada parte de la existencia diaria. Además, la población se concentraba en el área rural con rasgos de un marco estructurado social delimitada y una economía basada en lo agrícola. En cuanto a la teoría mencionada, las variables referidas anteriormente son obstáculos en favor del libre auge del mercado industrial (Gómez, 2020). Por otro lado, Guisao (2021) menciona que las Sociedades Modernas se caracterizaban por sus relaciones sociales neutrales e imparciales. Esto se piensa como ideal para la culminación de un mercado capitalista. La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 (PNMGP), es aquel medio super directivo para la Modernización de la Gestión Pública en el país y sin duda pretende liderar en Gestión en el Estado (CEPAL, 2018).

Dentro de un modelo de Gestión por Resultados al servicio de la ciudadanía, para lo cual desarrolla un modelo estructurado por cinco pilares fundamentales, tres ejes transversales y una dinámica explícita de control de riesgo, y cuenta con los principios orientadores tales como: La orientación al ciudadano. - El Estado debe fijar sus prioridades partiendo de las necesidades ciudadanas y así establecer procesos de gestión más óptimos para solucionar las demandas del ciudadano. La coordinación entre gobiernos e intersectorial. – las instituciones estatales deben diseñar y accionar de forma conectiva, en función a las áreas administrativas y de gobierno, promoviendo entendimiento y la concordancia progresiva de la ecuación entre versatilidad y manejo. - Las instituciones deben dinamizar un proceso ágil, eficaz, eficiente y oportuna, La transparencia, rendición de cuentas y la ética Pública. - El Estado, sus autoridades y servidores deben ser responsables en rendir cuentas a la ciudadanía, garantizar la transparencia y permitir al ciudadano el acceso e innovación de los datos e información pública. Planeamiento Estratégico. Presupuesto para Resultados Gestión por Procesos para organizar y optimizar los procesos internos buscando eficiencia en los servicios ofrecidos a los ciudadanos Servicio Civil Meritocrático. - Profesionalizar la función pública, tener a los funcionarios y servidores idóneos para el puesto que se les asigne en sus funciones (Jaramillo y Berdáles, 2019). La modernización como política nacional, menciona Fajardo (2015) tiene objetivos claros y definidos: De promover que los tres

estamentos de gobierno tengan políticas de gobierno para ver si son factibles de realizarlos. Que los estamentos de gobierno ejecuten bajo la perspectiva de logro por resultados. Que la simplificación administrativa sea breve, precisa y clara para poder disminuir el trámite burocrático. Que el rol de los profesionales tenga una connotación más eficiente.

En cuanto a la dimensión gobierno abierto: Calderón y Lorenzo (2010) señalo que debe ser percibido desde el nivel administrativo como la dirección estatal que participa en una intercomunicación consistente con la ciudadanía para escuchar lo que manifiestan y demandan. En este sentido, las decisiones se toman teniendo en cuenta las necesidades del residente ciudadano según sus perspectivas, trabajando con un esfuerzo conjunto en el progreso de las servicios prestados y transmitiendo sus elecciones y lo realiza de forma abierta y directa. Refiere Arévalo y Delgado (2020) que es aquella que se centra en las cualidades y normas de transparencia, el gobierno democrático participativo y el fortalecimiento de los ciudadanos, y se compone de un sistema para la planificación, ejecución, control y evaluación de las políticas públicas y para la dinámica de modernización de la gestión, y coloca al ciudadano en el punto central de la consideración y la necesidad, ofreciendo así una opción para la administración pública. A su vez la dimensión meritocracia: Albornoz (2002), manifiesta que la meritocracia se define todo como información o prácticas que presenta una persona que llevan a jerarquizarla y estratificarlo, según los estándares indicados como la excelencia, la competencia, iniciativa y la preparación, que conducen a la toma de decisiones. Es decir, la meritocracia se presentó adicionalmente con sistemas que se basa en la selección por medio de rasgos adscriptivos como la riqueza adquirida, la clase social, la nacionalidad, la raza y, en su mayor parte, con cualquier disposición de nepotismo. La meritocracia es un sistema que depende del mérito, por la fortaleza del talento, la formación, la habilidad o aptitud específica para un trabajo determinado (Alonso, 2016). También se define la dimensión eficiencia: Según Chiavenato (2004) es la capacidad de decidir los objetivos adecuados: hacer lo que se debe efectuar buscando lo mejor para las asociaciones; implica el empleo correcto de los recursos accesibles. De este modo, se caracteriza por ser la conexión entre los costos y beneficios, por lo que se centra en la búsqueda de la

forma más eficaz en que las cosas deben ser terminadas o ejecutadas con el objetivo de que los activos se utilicen de la manera más racionalmente posible. También se desarrolla la dimensión gobierno electrónico: Naser y Concha (2011) refirieron que es el cambio de todo el marco de gobierno, es decir como una sustitución de la visión en la gestión estatal, consolidando la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación - TIC con los actividades esenciales de la gestión, la planeación y la organización, y proponerlo como otro enfoque de gobierno. La utilización de las TIC se está desarrollando paso a paso por las grandes ventajas que produce, en consecuencia, en el sector público ha hecho concebir el cambio progresivo de las relaciones con la ciudadanía. Son herramientas que tienen la capacidad de diseñar las estructuras jerárquicos y los enfoques de gestión, para esta situación pública, respondiendo de forma ágil, efectiva, transparencia y de calidad a los clientes de los servicios ofrecidos por el gobierno; pasando de ser entidades burocráticas a diseños adaptables y con resultados (Arnesto, 2017).

Respecto a las bases teóricas relacionadas con la segunda variable desempeño laboral: Robbins (2004) sostuvo uno de los fundamentos esenciales de la psicología del rendimiento es el establecimiento de objetivos, lo que inicia un mejor comportamiento y ejecución, ya que ayuda a la persona a centrar sus esfuerzos en objetivos o metas difíciles, que cuando sus objetivos eran simples. Además, vincula el rendimiento laboral a la capacidad de ordenar y organizar las tareas que, en su conjunto, configuran el comportamiento de los individuos que participan en la cadena de producción. Del mismo modo, Campbell et al (1990) confirmaron que el rendimiento en el trabajo consiste en las actividades y patrones de comportamiento excepcionales de un empleado que promueven el desarrollo de las organizaciones mediante la consecución de los objetivos fijados por éstas. Así mismo, Palmar et al. (2014) referenciaron que es la reacción al cumplimiento del trabajo asignado, ajustado adecuadamente a las solicitudes y necesidades de la organización para que, siendo competente, viable y convincente, ayudara a cumplir con las responsabilidades asignadas en cuanto al cumplimiento de las metas propuestas según al progreso de las organizaciones. Así también, Quero et al., (2014), indagaron que el desempeño laboral alude al grado de ejecución realizado por el colaborador en el cumplimiento de los objetivos planteados dentro de una

entidad en un tiempo determinado; como tal, el talento humano que se interrelaciona en una asociación tiene una forma de comportarse que influye esencialmente en los resultados de sus actividades; cada tarea de trabajo que realizan obedece a una razón particular, agilizar y mejorar la productividad a través de fijar metas y objetivos explícitos en un tiempo dado. Es así que cada empleado debe conocer su grado de desempeño laboral dentro de la institución, aplicando estrategias, modelos o metodologías para reconocer su análisis laboral. Es por ello que cuando se desarrolla el desempeño laboral según Arias (2011) se debe tomar en cuenta los siguientes factores: El conocimiento del individuo debe tener los ámbitos cognoscitivos y funcionales a cumplir para ejecutar una tarea. Una pieza principal de dicho conocimiento depende de los objetivos, la misión, los planes y los procedimientos propuestos por la organización y sus áreas funcionales. Efectuar la capacitación del empleado es el aseguramiento de la adquisición de información especializada, teórica y práctica que se sumará a la mejora de la persona en la ejecución de sus labores (Kroth y De Meirele, 2019). Para las unidades productivas, la capacitación a partir de ahora aborda uno de los mejores métodos para garantizar la preparación continua de sus RRHH respecto a las tareas laborales y que deben actuar en el puesto asignado. – Las habilidades: este aspecto alude a la capacidad psicológica y psicomotriz para ejecutar y desempeñar una tarea. Es el cumplimiento de las tareas y obligaciones de un trabajo según las habilidades y la información que se incluyen para las empresas para cada puesto que se suman a la asociación de forma directa o indirecta. La personalidad: dicha dimensión alude al manejo de las relaciones interpersonales, el pensamiento y los sentimientos que aparecen ante los demás. Las expectativas: se enumeran los efectos trazados del desempeño, especialmente en lo que se refiere a premios y sanciones.

Para medir los niveles del desempeño laboral, Rojas (2012) clasificó el desempeño público de acuerdo a lo siguiente: Alto desempeño laboral, cuando los funcionarios cuyos esfuerzos van con frecuencia más allá de lo que es el trabajo normal, por lo general presentan más compromisos que superan las expectativas, los cuales algunas veces hallan la inspiración en el mismo trabajo. En el caso de que no sean motivados, trabajan esencialmente así ya que disfrutan lo que realizan, generalmente estiman su ritmo laboral. Es común en este tipo de trabajadores

percibir cómo son animados por los directores de cada organización. Mediano desempeño laboral: En este nivel se encuentran los funcionarios locales que cumplen con lo indicado puntualmente, de hecho, laboran con honradez y están contentos con su remuneración, realizan tareas y labores para los que fueron contratados es decir estos funcionarios se centran en su trabajo, se limitan a trabajar sólo lo que es importante, van al trabajo decididos a contribuir, pero ni más ni menos, como causas es normal diagnosticar una ausencia de motivación que les incentive a realizar más de lo que se requiere. Bajo desempeño laboral: nivel retratado por aquellos individuos que subestiman la oportunidad de trabajo que tienen, trabajan sin agradecer la compensación obtenida, no se esfuerzan mucho en sus labores. No son del todo iguales a los niveles anteriores, ya que por esta situación no consideran la obligación al mínimo resultado en base de lo que les compete. Son evidentes para demostrar la pereza, el debilitamiento, la negatividad; de hecho, se limitan a una muestra de responsabilidad en el trabajo. Es de suponer que sus resultados, en conjunto, durante todo un día, podrían haber terminado en sólo un par de horas. En cuanto a la dimensión compromiso: Según Hellriegel y Woodman (1999) indicaron que es el grado de cooperación e identificación de un representante con la unidad organizativa y se distingue por el anhelo de cumplir con los objetivos, valores y metas establecidos en la institución. Asimismo, considero como responsabilidad laboral el nivel de disposición del empleado por esforzarse y el anhelo de tener un lugar en la asociación. La motivación que hay detrás de cada trabajador para dar lo mejor de sí mismo, para cumplir con los objetivos de la institución dándose cuenta de que son imprescindibles para la misma (Quispe, 2019). En ese entender la ausencia de compromiso disminuye la productividad tras analizar la labor individual y en colaboración, cómo se produce la conducta dentro de las asociaciones y cómo cooperan las personas, sostienen que los colaboradores comprometidos y suficientemente cualificados requieren menos supervisión y ajustan sus propios objetivos a los de la institución. Asimismo, considera que el compromiso es clave para que los empleados cumplan sus propios objetivos, así como los jerárquicos. También se tiene a la dimensión efectividad, el cual es el punto medio entre los términos de eficacia y eficiencia en la cual según Chiavenato (2011) manifestó que la eficiencia es el logro de objetivos individuales como el ascenso, la eficacia se mide por la consecución de objetivos organizativos

como el aumento de la productividad, la reducción de costes, los beneficios y el crecimiento de la entidad. Por lo tanto, es importante ser eficaz para entregar los resultados a la unidad de gestión y eficiente para progresar diariamente. La principal obligación en cuanto a la unificación de los objetivos jerárquicos y los objetivos de las personas recae en la alta dirección. Tienen que definir los medios, los enfoques, las normas y todo lo demás que es importante. La organización depende de las personas, que son un recurso indispensable e intangible. Por lo tanto, la relación entre las necesidades de la unidad organizativa y el individuo es enorme, ya que las vidas y los objetivos de ambos están intrínsecamente vinculados y entrelazados. En cuanto a la dimensión incentivos según Caso (2003) definió que un incentivo laboral a una parte variable del salario o una verificación que beneficie un resultado mejor que la requerida. Este resultado debe obtenerse a cambio de una remuneración fija y es responsabilidad de la organización garantizar que esta sea la situación. Para que el incentivo satisfaga su objetivo central de motivar y sea una indicador cuya actividad no entre en conflicto con la eficacia, se debe determinar y considerar minuciosamente el funcionamiento correcto de un sistema de incentivos. Un incentivo laboral es un premio o recompensa que se otorga a un individuo, organización, para aumentar la competencia y mejorar su rendimiento. También puede caracterizarse como un estímulo que se da a una persona por su buena conducta o desempeño adecuado en diversos tipos de ámbitos con el objetivo de que se esfuerce por seguir en esa línea; es decir, poner recursos en la preparación de un trabajador es invertir en la organización. Así como también la dimensión productividad, la cual, según Velásquez et al., (2010) señalan que para mejorar la productividad se deben fortalecer y promover la práctica de valores en la entidad u organización, puesto que el desempeño del personal es primordial para que se realice de forma estructurada y definidas aman lo que hacen y se desempeñan con precisión tanto en conjunto como por separado, sintiéndose tranquilos y en confianza donde laboren. También Robbins y Judge (2013), considero que la productividad es el nivel de examen más significativo en el modo de comportamiento de la organización. Una institución es productiva en la medida en que logra sus metas cambiando los recursos en rendimientos con el mínimo gasto. En consecuencia, la productividad demanda tanto de eficacia, así como la eficiencia. Una organización empresarial

es poderosa cuando cumple con sus objetivos de negocio o de inclusión en el mercado, pero su eficiencia también depende de la consecución de esos objetivos de forma eficaz (Valenzuela y Ramón, 2019). Entonces podemos indicar que la productividad laboral es como la demostración más importante de la organización en los recursos humanos, sin embargo, en particular los compañeros de equipo que utilizan su experiencia e información en el cambio, el desarrollo continuo, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios que impulsa la eficiencia en la entidad, pues que en ellos está garantizado el futuro y el desarrollo de la organización por lo tanto debe ser considerado como un activo, no como un gasto a considerar sus resultados y no un salario, sino más bien para hacerlos más útiles, la gerencia y la unidad organizacional debe cambiar su mentalidad. Definición conceptual: 1. Modernización, es aquel proceso importante de cambio social en la democratización de la gestión pública a partir de los instrumentos, por lo cual existe la calidad eficacia eficiencia de todos los servicios que el estado brinda al pueblo (Martínez, Salazar y Améstica, 2020). 2. Gestión, es el proceso público que contiene un conjunto de acciones o políticas públicas para poder llegar a un resultado en común dentro de un contexto social (Medina, 2022). 3. Gestión pública, es la facultad que tiene el poder ejecutivo para poder gestionar coordinar administrar los recursos estatales para así poder cumplir las necesidades de la ciudadanía y el desarrollo del bienestar social (Mejía, 2021). 4. Desempeño, es el anhelo, meta, sueño, objetivo que tiene una persona para poder esforzarse con actitud cada día (Mendoza, Cobo, & Boza, 2021). 5. Desempeño laboral, Se relaciona con la actividad laboral del trabajador de una organización pública o privada donde se logró el cumplimiento de metas dentro de un tiempo determinado (Tamayo & Lazo, 2020). 6. Aptitudes, es la atribución de la persona para poder llevar de manera excelente la actividad realizada y culminarla. 7. Fortalecimiento, es el fortalecimiento interpersonal con una comunicación directa clara y precisa para poder cumplir los diversos objetivos específicos (Valdez, 2019). 8. Simplificación administrativa, es aquel procedimiento para la eliminación o supresión de las barreras burocráticas al momento de que el usuario solicita el trámite administrativo para poder llegar a satisfacer sus necesidades (Secretaría de Gestión Pública del Perú, 2021).



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de diseño**

El tipo fue básico, ya que busco contribuir a la ampliación del conocimiento científico, para poder crear nuevas bases teóricas o modificando las anteriores (Sánchez y Reyes, 2015).

El diseño fue no experimental, ya que no se realizó modificación alguna o contrastación en las variables pues solo se procede a la descripción, fue transversal puesto que el estudio se realizó en un periodo dado a la vez fue retrospectivo porque se utilizó información de estudios ya efectuados con anterioridad las variables dadas. (Hernández et al, 2014)

Es correlativo, ya que las variables de la investigación se realizaron para poder determinar si existe una asociación.

El enfoque fue de tipo cuantitativo, el procesamiento de la información fue objetiva a través de un procedimiento deductivo mediante un cálculo estadístico (Hernández y Mendoza, 2018).

El método hipotético e inductivo – deductivo, es aquel proceso para poder comprobar la hipótesis como también medir las variables de estudio, siguiendo normas lógicas así obtener conjeturas o generalizaciones (Fernández y Baptista, 2014).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable Modernización de la gestión pública

Definición conceptual: La modernización de la administración pública fue convertido en un importante conjunto de instrumentos aplicados para la mejora de las competencias útiles, consiguiendo resultados que afectan directamente a la actividad pública, y en este sentido, aludiendo a la naturaleza de las técnicas relacionadas con el enfoque de control y orientación de la sociedad (Crosby, 2011).

Definición operacional: La modernización de la gestión pública fue medido con un cuestionario que contiene 04 dimensiones, 12 indicadores y 36 Items cuya valoración de respuesta fue con la escala de Likert.

Indicadores: La dimensión gobierno abierto fue la calidad, confiabilidad, transparencia, para la dimensión meritocracia fue la idoneidad, evaluación de personal, permanencia laboral, para la dimensión eficiencia fue la simplificación de trámites, planes para mejora continua, austeridad y finalmente para la dimensión gobierno electrónico la tecnología informática, SISGEDO, ancho de banda.

Escala de medición: Se empleo una escala de tipo ordinal.

#### Variable Desempeño laboral

Definición conceptual: La habilidad o capacidad potencial de un individuo para realizar una acción, que es el resultado de la información, la experiencia y los antecedentes que influyeron en su preparación (Campbell, 1990).

Definición operacional: El desempeño laboral fue medido con un cuestionario de 04 dimensiones, 12 indicadores y 36 Items con la escala de Likert.

Indicadores: Para la dimensión compromiso son la iniciativa, trabajo en equipo, liderazgo, para la dimensión efectividad son eficacia, eficiencia, calidad de trabajo para la dimensión incentivos son reconocimientos, remuneración, desarrollo de capacidad y para la dimensión productividad son cantidad de trabajo, desempeño de funciones, asistencia y puntualidad.

Escala de medición: Se empleo una escala de tipo ordinal.

### **3.3. Población, muestra, muestreo**

#### Población

Se refirió a todos los elementos que presentan características similares a partir de los cuales se reúne la información para la investigación (Ventura & Caycho, 2017).

La población estuvo conformada por 57 personal administrativo de un hospital de Lima

#### Muestra

Hernández (2014) afirma que “la muestra es la subpoblación determinada e limitada a estudios para poder recabar la información de datos” (pág. 173.). En la investigación muestra es de 50 personal administrativo de un hospital de Lima, 2022., ya que fue elegido la muestra por conveniencia a elección común del tesista. En la muestra por conveniencia, las muestras de estudio son accesibles y fácil dominio de reclutar para el investigador (Ruales, 2015).

## Muestreo

Es no probabilístico por conveniencia e intencional, el investigador decide a cuestión de sus objetivos, los participantes que integraran la muestra, considerando aquellas unidades típicas de la población que desea conocer (Pineda, 2008)

### 3.4. Técnicas de instrumentos de recolección de datos

Según, Hernández, Fernández & Baptista (2014) son registros de datos notables que están relacionados con la variable a ser medida. La recopilación de información comprenderá una enumeración de datos significativos que se corresponderá con la variable con la que se pretende trabajar. **Técnica** se refirió al procedimiento cuyo fin es recabar la información indispensable de la indagación para luego proceda con el análisis y desarrollo (Andía, 2017). En cuanto a la técnica de la encuesta se aplicó en las variables dadas. **Instrumentos** para el estudio de la información de ambas variables se utilizó el cuestionario, el cual se refirió a formular proposiciones e interrogantes para su medición de las variables e indicadores, indicadores de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). En la presente indagación se efectuó a través del cuestionario de elaboración propia para las dos variables de acuerdo a la escala de Likert. **Validez** Se refiere al proceso que tiene por función la comprobación de que el instrumento presenta criterio y que su contenido sea válido para que la variable en estudio pueda ser estimada por la necesidad esperada (Sánchez et al., 2018). En el estudio, se efectuó la validez de los instrumentos de las variables que se realizó a través de una certificado de validez por tres juicios de expertos. **Confiabilidad**, se refirió al grado de confianza que presentan los datos hallados, los cuales deben contar con los criterios de conformidad y congruencia con aplicación en prueba piloto de prueba (Sánchez et al., 2018). En la presente investigación el Alfa de Cronbach de la variable Modernización de la gestión pública fue de ,885 y en el desempeño laboral fue de ,812.

### 3.5. Procedimientos

Para proceder con la aplicación del instrumento se realizó una solicitud mediante documento a un hospital de Lima, donde se aplicó los cuestionarios en la muestra designada y fueron informados bajo su de modo que puedan participar de manera voluntaria y anónima. Se empleó dos modalidades de recolección de datos: virtual y presencial. De manera virtual se aplicó a través de Formularios Google, los cuales

fueron enviados por un enlace de acceso a su WhatsApp personales y correo electrónico, mientras de forma presencial se aplicó los cuestionarios.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En referencia al análisis de datos fue de orden descriptivo e inferencial (Hernández et al., 2006). Es así que para el análisis descriptivo se empleó el Microsoft Excel para los resultados de cada instrumento según las dimensiones por medio de tablas y figuras porcentuales útiles para el análisis inferencial la información recolectada fue procesado en el programa de estadística SPSS 25 (IBM, USA).

### **3.7. Aspecto éticos**

En la investigación se elaboró en función del código de ética de la Universidad César Vallejo y las normas éticas de la autora, donde no se hará ningún tipo de manipulación de los datos e información recopiladas, los cuales serán totalmente utilizados para los fines investigación. Por otra parte, se mantuvo y respeto la originalidad del estudio, ya que se utilizó el programa Turnitin y para el citado y referencias se utilizó las normas APA según a las normas establecidas por la UCV.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

#### Modernización de Gestión Pública

**Tabla 1** *Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable MGP*

Niveles		Baremo	Frecuencia (f)	Porcentaje (F %)
Estrés	Bajo	27 - 37	2	4,0
	Medio	38 – 58	16	32,0
	Alto	59 – 79	32	64,0
Total			50	100,0

En la Tabla 1, de la variable M.G.P. de los trabajadores de un hospital de Lima, un 02 (4%) respondieron que el nivel es bajo donde la implementación de las oficinas y área estrategias faltan ser implementadas, mientras un 16 (32%) percibieron un nivel medio ya que los trabajadores tienen un empeño en cumplir sus funciones y roles y por último un 32 (64%) respondieron un nivel alto donde se destaca que se promueve la meritocracia, el buen desempeño de cada uno de los trabajadores.

## Dimensiones de la variable MGP

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la MGP*

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Gobierno Abierto	Bajo	2 - 11	17	34,0
	Medio	12 - 20	13	26,0
	Alto	21 - 28	20	40,0
Meritocracia	Bajo	2 - 5	6	12,0
	Medio	6 - 8	5	10,0
	Alto	9 - 11	39	78,0
Eficiencia	Bajo	2 - 5	7	14,0
	Medio	6 - 8	30	60,0
	Alto	9 - 11	13	26,0
Gobierno Electrónico	Bajo	2 - 5	19	38,0
	Medio	6 - 8	6	12,0
	Alto	9 - 11	25	50,0

En la tabla 2, de las dimensiones de la MGP en los trabajadores de un hospital de Lima, en la dimensión gobierno abierto un 17 (34%) respondieron un nivel bajo, un 13 (26%) percibieron un nivel medio y 20 (40%) respondieron un nivel alto. La dimensión meritocracia un 6 (12%) respondieron un nivel bajo, mientras un 5 (10%) percibieron un nivel medio, y 39 (78%) percibieron un nivel alto. Dimensión eficiencia, un 7 (14%) respondieron un nivel bajo, mientras un 30 (60%) mencionaron un nivel medio y 13 (26%) respondieron un nivel alto. Y la dimensión gobierno electrónico un 19 (38%) respondieron un nivel bajo, mientras un 6 (12%) percibieron un nivel medio y 25 (50%) respondieron un nivel alto.

## El desempeño laboral

**Tabla 3** *Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable D.L.*

	Niveles	Baremo	Frecuencia (f)	Porcentaje (F%)
Válido	Poco eficiente	51 – 66	10	20,0
	Eficiente	67 – 80	16	32,0
	Muy eficiente	81 – 95	24	48,0
Total			50	100,0

En la tabla 3, de la variable desempeño laboral de los trabajadores de un hospital de Lima, un 10 (20%) respondieron un nivel Poco eficiente, mientras 16 (32%) percibieron un nivel Eficiente y un 24 (48%) respondieron un nivel Muy eficiente.

**Tabla 4** *Distribución de frecuencias y porcentaje de las dimensiones del D.L.*

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Compromiso	Poco eficiente	8 – 12	21	42,0
	Satisfecho	13 – 16	10	20,0
	Muy satisfecho	17 – 20	19	38,0
Efectividad	Poco satisfecho	2 - 5	15	30,0
	Satisfecho	6 - 8	25	50,0
	Muy satisfecho	9 - 11	10	20,0
Incentivos	Poco satisfecho	8 – 12	16	32,0
	Satisfecho	13 – 16	14	28,0
	Muy satisfecho	17 - 20	20	40,0
Productividad	Poco satisfecho	6 - 11	8	16,0
	Satisfecho	12 - 16	7	14,0
	Muy satisfecho	17 - 21	35	70,0

En la tabla 4, sobre dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de un hospital de Lima, en la dimensión compromiso un 21 (42%) respondieron un nivel poco eficiente, un 10 (20%) percibieron un satisfecho y 19 (38%) respondieron un muy satisfecho. La dimensión efectividad un 15 (30%) respondieron un nivel poco satisfecho, mientras un 25 (50%) percibieron un nivel satisfecho, y 10 (20%) percibieron un muy satisfecho. Dimensión incentivos, un 16 (32%) respondieron un nivel poco satisfecho, mientras un 14 (28%) mencionaron un nivel satisfecho y 20 (40%) respondieron un muy satisfecho. Y la dimensión productividad un 8 (16%) respondieron un nivel poco satisfecho, mientras un 7 (14%) percibieron un nivel muy satisfecho y 35 (70%) respondieron un muy satisfecho.



## Prueba de Hipótesis General

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.

**Tabla 5** *Contrastación de hipótesis entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			Modernización gestión pública	Variable desempeño laboral
/Rho de Spearman	Modernización gestión pública	Coeficiente de correlación	1,000	,240
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Variable desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,240	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

### *Interpretación:*

En la Tabla 5 y el objetivo de determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral, se obtuvo el resultado en relación al nivel de significación  $p=.001<005$  rechaza la hipótesis, y se acepta la hipótesis alternativa, existe una relación significativa entre las variables de estudio, Rho de Spearman (.240) por lo que se percibe una correlación positiva baja.

## Prueba de Hipótesis específica 1

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre el gobierno abierto y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa el gobierno abierto y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.

**Tabla 6** *Contrastación de hipótesis entre la dimensión gobierno abierto y el desempeño laboral*

Correlaciones				
			Dimensión gobierno abierto	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión gobierno abierto	Coeficiente de correlación	1,000	,064
		Sig. (bilateral)	.	,656
		N	50	50
Variable desempeño laboral	Variable desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,064	1,000
		Sig. (bilateral)	,656	.
		N	50	50

### *Interpretación*

De acuerdo a la Tabla 6, determinar la relación entre el gobierno abierto y el desempeño laboral, se obtuvo el resultado el grado de significancia  $p = ,656 > 0,05$  acepta la hipótesis nula y la alternativa se rechaza, el Rho de Spearman es de ,064 donde la correlación es positiva muy baja.

## Prueba de Hipótesis específica 2

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.

**Tabla 7** *Contrastación de hipótesis entre la dimensión meritocracia y el desempeño laboral*

Correlaciones				
			Dimensión meritocracia	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión meritocracia	Coefficiente de correlación	1,000	,419**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,419**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

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

### *Interpretación*

De acuerdo a la Tabla 7, objetivo determinar la relación entre el meritocracia y el desempeño laboral, se obtuvo el resultado el grado de significancia  $p=,002 < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, existe una relación significativa, el Rho de Spearman es de ,419 donde la correlación positiva moderada.

### Prueba de Hipótesis específica 3

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre la eficiencia y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa entre la eficiencia y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022

**Tabla 8** *Contrastación de hipótesis entre la dimensión eficiencia y el desempeño laboral*

#### Correlaciones

			Dimensión eficiencia	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión eficiencia	Coefficiente de correlación	1,000	,190
		Sig. (bilateral)	.	,186
		N	50	50
	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,190	1,000
		Sig. (bilateral)	,186	.
		N	50	50

#### Interpretación

De acuerdo a la Tabla 8, objetivo determinar la relación entre la eficacia y el desempeño laboral, se obtuvo el resultado el grado de significancia  $p = ,186 > 0,05$  acepta la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis alternativa, por lo que existe una relación significativa, el Rho de Spearman es de ,190 donde la correlación es positiva muy baja.

#### Prueba de Hipótesis específica 4

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre el gobierno electrónico y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa el gobierno electrónico y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022

**Tabla 9** *Contrastación de hipótesis entre la dimensión gobierno electrónico y el desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			Dimensión gobierno electrónico	Variable desempeño laboral
Rho de		Coeficiente de correlación	1,000	,105
Spearman	Dimensión gobierno electrónico	Sig. (bilateral)	.	,467
		N	50	50
	Variable desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,105	1,000
		Sig. (bilateral)	,467	.
		N	50	50

#### *Interpretación*

De acuerdo a la Tabla 9, objetivo determinar la relación entre la meritocracia y el desempeño laboral, se obtuvo el resultado el grado de significancia  $p=,467 > 0,05$  se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis alternativa, por lo que no existe una relación significativa, el Rho de Spearman es de ,105 donde la correlación positiva muy baja.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con la investigación realizada y a partir de la obtención de los resultados se procede con el desarrollo de la discusión que se efectuó teniendo en cuenta las investigaciones previas y teorías referidas a modernización de la gestión pública y el desempeño laboral mencionadas en el capítulo segundo, así como las dimensiones, hipótesis y objetivos definidos en el estudio. Para proceder a validar los instrumentos de la investigación se empleó la prueba Alpha de Cronbach, y se llegó a medir el grado de confiabilidad, aplicando el software de estadística SPSS versión 25, dando como resultados un 0,885 que consta de 36 ítems de la variable Modernización de la gestión pública y 0,812 de la variable desempeño laboral que presenta 36 ítems para las variables del presente estudio, el cual según a las escalas de dicho estadístico el instrumento tiene muy alta confiabilidad.

Por lo tanto, es relevante mencionar que su objetivo general del estudio es determinar la relación de la modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022, luego de la aplicación del instrumento a 50 personal administrativo, mediante la correlación Rho de Spearman dando como resultado un 0.240 la que se interpreta como una correlación positiva baja. En ese sentido dicho resultado manifiesta lo establecido por varios antecedentes entre ellos Rosales (2018) concluyo que la modernización de la gestión pública es una variable muy relevante para fortalecer el desempeño laboral en los colaboradores y por ende lograr resultados positivos para la entidad. En esa misma línea dicho resultado concuerdan con los de Espinoza (2021) llegó a los resultados que una mayoría de los funcionarios toman buenas decisiones y su accionar en la gestión gubernamental es moderadamente bajo, y en cuanto a la opinión de los trabajadores o servidores públicos respecto a los funcionarios y su toma de decisiones ellos indican que los líderes intervienen con su capacidad y el uso eficaz en el manejo de recursos. Concluyendo que la modernización de la gestión pública influye en el desempeño laboral del personal de la entidad pública. Se obtuvo una relación positiva entre las variables de estudio, es decir que si se tiene un mayor fortalecimiento y modernización se tendrá como fines coordinar, ordenar y avanzar en un proceso de modernización suficiente centrado en las

organizaciones estatales, decidido a desarrollar aún más la productividad dentro del ámbito, entonces traerá como consecuencia un impacto de forma positiva en favor del usuario y el crecimiento y desarrollo de una nación. Como fundamento teórico a la variable modernización de la gestión pública Crosby (2011) señaló que es un importante conjunto de instrumentos utilizados para fomentar las formas constructivas, logrando resultados que afectan directamente a la actividad pública y, en este sentido, sugiere la cualidad de los módulos relacionadas con la forma de gobernanza y dirigir la comunidad. En ese sentido cuando la administración pública es la ejecución de las políticas del gobierno, por ejemplo, el uso de los bienes del Estado con el objetivo de propulsar la mejora y desarrollo de sus ciudadanos. Así mismo Valeriano (2012) manifestó que, en cuanto a dicha modernización estatal, se debe incentivar y promover una imagen idónea de la gestión estatal en el país, la cual debe estar al servicio de la ciudadanía peruana, dentro de un marco de excelencia y no ser considerada como un enfoque de burocracia, ampuloso y socialmente conflictivo. En cuanto a la Teoría de la Modernización se inició a mediados del siglo XX, mientras se presentaba una lucha filosófica entre el sistema capitalista y el socialismo, las potencias de zona occidental, impulsadas por Estados Unidos, decidieron ocuparse de las naciones del Tercer Mundo de la época y ganar su lealtad (García, 2018). Y con respecto a los fundamentos de la variable desempeño laboral, Robbins (2004) sostuvo uno de los fundamentos esenciales de la psicología del rendimiento es el establecimiento de objetivos, lo que inicia un mejor comportamiento y ejecución, ya que ayuda a la persona a centrar sus esfuerzos en objetivos o metas difíciles, que cuando sus objetivos eran simples. Además, vincula el rendimiento laboral a la capacidad de ordenar y organizar las tareas que, en su conjunto, configuran el comportamiento de los individuos que participan en la cadena de producción. Del mismo modo, Campbell et al (1990) confirmaron que el rendimiento en el trabajo consiste en las actividades y patrones de comportamiento excepcionales de un empleado que promueven el desarrollo de las organizaciones mediante la consecución de los objetivos fijados por éstas. Así mismo, Palmar et al. (2014) manifestó que es la reacción al cumplimiento del trabajo asignado, ajustado adecuadamente a las solicitudes y necesidades de la organización para que, siendo competente, viable y convincente, ayudara a cumplir con las responsabilidades asignadas en cuanto al cumplimiento de las metas

propuestas según al progreso de las organizaciones. Así también, Quero et al., (2014), indagaron que el desempeño laboral alude al grado de ejecución realizado por el colaborador en el cumplimiento de los objetivos planteados dentro de una entidad en un tiempo determinado; como tal, el talento humano que se interrelaciona en una asociación tiene una forma de comportarse que influye esencialmente en los resultados de sus actividades

Con respecto al primer objetivo fue determinar la relación entre el gobierno abierto y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022 y la hipótesis específica 1, en base a los resultados obtenidos con la correlación Rho de Spearman que es de 0.064 se determina una correlación positiva muy baja, entre el gobierno abierto y el desempeño laboral. Asimismo, tales resultados coinciden con Pinochet (2017) se obtuvo como conclusión que la participación del ciudadano se ha convertido factor decisivo para las instituciones estatales de las naciones, puesto que el éxito de las diferentes estrategias y políticas públicas depende en cierta grado de la inclusión del ciudadano en la administración estatal. Del mismo en la investigación que el un nivel normativo debe ser percibido como la dirección de políticas públicas que participa en una discusión constante con los residentes o ciudadanos para escuchar lo que dicen y solicitan. En este sentido, las decisiones se toman teniendo en cuenta los requisitos de los residentes según sus inclinaciones, trabajando con un esfuerzo coordinado en la mejora de las administraciones y lo hace de forma abierta y directa, con una metodología de planificación, ejecución, control y valoración de las estrategias públicas y para los ciclos de modernización de la administración y que pone al ciudadano en el centro de la consideración y la necesidad, ofreciendo así una opción para la administración de las empresas públicas. Como fundamento teórico la dimensión gobierno abierto, Calderón y Lorenzo (2010) manifestó que debe ser percibido desde el nivel administrativo como la dirección estatal que participa en una intercomunicación consistente con la ciudadanía para escuchar lo que manifiestan y demandan. En este sentido, las decisiones se toman teniendo en cuenta las necesidades del residente ciudadano según sus perspectivas, trabajando con un esfuerzo conjunto en el progreso de los servicios prestados y transmitiendo sus elecciones y lo realiza de forma abierta y directa. Es aquella que se centra en las cualidades y normas de



transparencia, el gobierno democrático participativo y el fortalecimiento de los ciudadanos, y se compone de un sistema para la planificación, ejecución, control y evaluación de las políticas públicas y para la dinámica de modernización de la gestión, y coloca al ciudadano en el punto central de la consideración y la necesidad, ofreciendo así una opción para la administración pública

En cuanto al segundo objetivo determinar la relación entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022 y la hipótesis específica 2, de acuerdo a los resultados obtenidos con la correlación de Rho de Spearman que es de 0.419 se obtiene una correlación positiva moderada entre la meritocracia y el desempeño laboral. En tal sentido dichos resultados son coincidentes con García y Treminio (2016) concluyo que en base a los resultados hallados que, si tiene influencia el aprovisionamiento de los recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores del lugar de estudio debido a que los procesos de organización, reclutamiento y selección del personal no se completan de forma exhaustiva, el desempeño las funciones de los trabajadores no es absolutamente buena para la organización. Del mismo modo el factor de la meritocracia en una entidad gubernamental conduce a la persona a un sistema progresivo o potencialmente a una definición como la indicada por los estándares como la capacidad, la iniciativa y la preparación, lo que provocaría un ciclo dinámico. Tratada desde un punto de vista de la legitimidad, es una habilidad, la formación, la capacidad o la aptitud explícita para un trabajo determinado. Como fundamento teórico de la dimensión meritocracia, Albornoz (2002), manifiesta que la meritocracia se define todo como información o prácticas que presenta una persona que llevan a jerarquizarla y estratificarlo, según los estándares indicados como la excelencia, la competencia, iniciativa y la preparación, que conducen a la toma de decisiones. Es decir, la meritocracia se presentó adicionalmente con sistemas que se basa en la selección por medio de rasgos adscriptivos como la riqueza adquirida, la clase social, la nacionalidad, la raza y, en su mayor parte, con cualquier disposición de nepotismo. La meritocracia es un sistema que depende del mérito, por la fortaleza del talento, la formación, la habilidad o aptitud específica para un trabajo determinado

Con respecto al tercer objetivo determinar la relación entre la eficiencia y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022 y la Hipótesis específica 3, de acuerdo a los resultados obtenidos con la correlación de Rho de Spearman que es de 0.190 se determina una correlación positiva muy baja entre la eficiencia y el desempeño laboral. Asimismo, dichos resultados concuerdan con los de Soto (2021) quien obtuvo como conclusión de que un 27,9% de los encuestados, indicaba que la modernización de la gestión pública se da en un grado inicial, y se evidenciaría aspectos a perfeccionar sobre la calidad de servicio que brindan a los ciudadanos, asimismo las jefaturas de las áreas mostrarían un nivel bajo en la gestión a su personal. Del mismo modo, la eficiencia permite decidir los objetivos adecuados con lo cual debe terminarse buscando lo mejor para las asociaciones o entidades; implica la utilización correcta de los activos o recursos disponibles. Por lo tanto, se caracteriza como la conexión entre los gastos y las ventajas, por lo que se centra en lograr el medio más eficaz en que los recursos deben ser terminados o ejecutados para que los activos se utilicen de la manera más objetiva. Como fundamento teórico de la dimensión eficiencia, Chiavenato (2004) es la capacidad de decidir los objetivos adecuados: hacer lo que se debe efectuar buscando lo mejor para las asociaciones; implica el empleo correcto de los recursos accesibles. De este modo, se caracteriza por ser la conexión entre los costos y beneficios, por lo que se centra en la búsqueda de la forma más eficaz en que las cosas deben ser terminadas o ejecutadas con el objetivo de que los activos se utilicen de la manera más racionalmente posible

Con respecto al cuarto objetivo determinar relación entre el gobierno electrónico y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022 y la hipótesis específica 4, en función a los resultados obtenidos con la correlación de Rho de Spearman que es de 0.105 se determinó una correlación positiva muy baja entre el gobierno electrónico y el desempeño laboral. En tal sentido son concordantes con los Correa y Rayme (2021) el cual concluye que la modernización del estado está colaborando en un excelente desempeño laboral, la cual debería ser implementada en los organismos del estado para así lograr las mejorías y consecución de las objetivos trazados. Por ende, la administración debe ser el cambio de todo el marco gubernamental, consolidando el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación - TIC las cuales se está desarrollando paso a

paso debido a las grandes ventajas que crea, potenciando así el cambio continuo de las relaciones con los ciudadanos en el ámbito público, dichas herramientas tecnológicas tienen la capacidad de ordenar los diseños jerárquicos y los modelos de ejecutivos, para el ámbito público, ofreciendo una respuesta hábil, efectiva, directa y de calidad a los clientes de las organizaciones apoyadas por los contribuyentes; pasando de ser establecimientos administrativos a diseños adaptables con resultados. Como fundamento teórico de la dimensión gobierno electrónico, Naser y Concha (2011) refirieron que es el cambio de todo el marco de gobierno, es decir como una sustitución de la visión en la gestión estatal, consolidando la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación - TIC con los actividades esenciales de la gestión, la planeación y la organización, y proponerlo como otro enfoque de gobierno. La utilización de las TIC se está desarrollando paso a paso por las grandes ventajas que produce, en consecuencia, en el sector público ha hecho concebir el cambio progresivo de las relaciones con la ciudadanía. Son herramientas que tienen la capacidad de diseñar las estructuras jerárquicos y los enfoques de gestión, para esta situación pública, respondiendo de forma ágil, efectiva, transparencia y de calidad a los clientes de los servicios ofrecidos por el gobierno; pasando de ser entidades burocráticas a diseños adaptables y con resultados.

## VI. CONCLUSIONES

- Primero : De acuerdo a los resultados obtenidos el cual nos indica que la modernización de la gestión pública tiene una relación positiva baja con el desempeño laboral, es decir es necesario importancia de la implementación y mejora moderna y eficaz en la gestión de las políticas públicas por parte del personal en referencias de los objetivos fijados en la entidad, como establecer circunstancias optimas y razonables para gestionar los activos o recursos, además desde una perspectiva económica y funcional ,donde se establecerán niveles más elevados de coherencia con los objetivos establecidos y se darán debido a la responsabilidad y las capacidades designadas al personal.
- Segundo : Se identifico que el gobierno abierto tiene una relación positiva muy baja con el desempeño laboral, debido a que la participación del ciudadano es un factor clave para la administración pública, el cual las políticas públicas debe mantener una apertura de dialogo abierto directo y reciproco y empático entre las demandas de los ciudadanos
- Tercero : En cuanto a la meritocracia y el desempeño laboral se obtuvo una relación positiva moderada, es decir que la meritocracia en una entidad pública reconoce el esfuerzo por superación del personal de los trabajadores con lo cual se busca la habilidad, la formación, la capacidad o la aptitud explícita para un trabajo determinado.
- Cuarto : En razón a la eficiencia y el desempeño laboral se obtuvo una relación positiva muy baja, puesto que capacidad de la eficiencia debe permitir decidir los objetivos adecuados para las entidades; implica la utilización correcta de los activos o recursos disponibles con lo cual se busca agilizar el desempeño de funciones de los colaboradores.
- Quinto : En cuanto al gobierno electrónico y el desempeño laboral se obtuvo una relación positiva muy baja, es decir que dichas innovaciones y herramientas tecnológicas deben ofrecen una respuesta efectiva, directa y de calidad a los clientes de las organizaciones públicas.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Para finalizar el trabajo investigativo se procede a realizar las recomendaciones siguientes:

1. A los colaboradores del Hospital, se recomienda brindar capacitaciones en temas exclusivos de modernización del estado y desempeño laboral, así como actualización en el uso de nuevas tecnologías, ya que de esa manera los servidores y funcionarios públicos podrán desenvolverse y mejorar en sus funciones y lograr los objetivos trazados.
2. Se recomienda planificación del trabajo, ya que es lo que más se relaciona con la modernización del Estado y puede ayudar a trabajar en la administración del sector público.
3. Para ello, debe tenerse en cuenta la planificación del trabajo, ya que es lo que más se relaciona con la modernización del Estado y puede ayudar a trabajar en la administración del sector público.
4. Realizar de forma periódica una encuesta que permita conocer el estado de los trabajadores en relación al desempeño laboral y como generar herramientas de mejora para una adecuada gestión pública.

## REFERENCIAS

- Aguilar Sánchez (2004). El Recurso Humano frente a la Globalización. Civilizar Revista electrónica de difusión científica – Universidad Sergio Arboleda Bogotá. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/190/CienciasSocialesyHumanas243.pdfsequence=1&isAllowed=y>
- Aguilar, V. (2015). Governance and Public Management [Archivo PDF]. México: Fondo de Cultura Económica.
- Albornoz, O. (2002). Los vértices de la meritocracia [Archivo PDF]. En Utopía y Praxis. Venezuela: Universidad del Zulia.
- Alonso, L. (2016). Rationalization, reform and administrative modernization: state of the process in Galicia. Journal of Political and Sociological Research (RIPS). Vol. 15 Issue 2, p183-199. 17p. Santiago de Compostela España. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=125590396&lang=es&site=ehost-live>
- Arévalo, F. S. A., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Evaluation according to state modernization in municipal management, 2020. Ciencia Latina Multidisciplinary Scientific Journal, 4(2), 914-935. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.131](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.131)
- Arias, F. (2011) Human resource management: for high performance [Archivo PDF]. México. Editorial Justicia.
- Armesto A. (2017) Evaluation of Local Government Performance and Presidential Approval in Mexico. Frontera Norte. Vol. 29 Issue 57, p155-176. 22p. Tijuana México. Disponible en: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=122029805&lang=es&site=ehost-live>
- Auad Rodríguez, V.M. (2017). Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una mirada desde la innovación participativa” [Tesis de Maestría, Universidad del Desarrollo de Chile]. Obtenido de <https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/2018/Documento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Barragán Martínez, X. (2022). Postmodernity, public management and information and communication technologies in the public administration of Ecuador. Estado y Comunes. Journal of Public Policies and Problems. Obtenido de [https://doi.org/10.37228/estado\\_comunes.v1.n14.2022.244](https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n14.2022.244)
- Bellodas Torres, A. (2020). Competencias gerenciales y desempeño laboral del trabajador en la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Tacna, Perú. [Obtenido de   
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4022/1807\\_2020\\_bellodas\\_ticona\\_a\\_fcag\\_ingenieria\\_en\\_economia\\_agraria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4022/1807_2020_bellodas_ticona_a_fcag_ingenieria_en_economia_agraria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calderón, C., y Lorenzo, S. (2010). Open Government: [Archivo PDF]. Algon Editores. Obtenido de Editores. Recuperado de: <http://libros.metabiblioteca.org/bitstream/001/163/8/978-84-937218-5-5.pdf>
- Campbell Jhon. P., Mc Henry Jeffrey. J., & Wise Laress. L., (1990). Modeling job performance in a population of jobs Personnel Psychology. Revista Wiley Online Library, 43(2), 313-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Caso, N. (2003). Sistema de incentivos a la producción. Obtenido de <http://books.google.com.pe/books?id=1SsMSx1yxbAC&pg=PA25&dq=inc>
- CEPAL. (2018). Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe un gobierno abierto. Economic Commission for Latin America and the Caribbean, 207. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42396/4/S1701222\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42396/4/S1701222_es.pdf)
- Chiavenato, I. (2004). Fundamentos de la administración. Obtenido de <https://fundamentosadministracion.wordpress.com/2004/libro-deidalbertohiavenato-introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion/>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones [Archivo PDF]. México: McGraw-Hill.

- Correa Gálvez, S.A., y Rayme Moreano, M., (2021). Modernización del estado y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Lima, Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84748/Correa\\_GSA-Rayme\\_MM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84748/Correa_GSA-Rayme_MM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Crosby, O. (2011). La administración pública a través de las ciencias sociales [Archivo PDF. Mexico: Fondo de Cultura Económica.
- Espinoza Berrospi, D.S., (2021). Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018. 2021 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión], Cerro de Pasco, Perú. Obtenido de [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2372/1/T026\\_07518495\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2372/1/T026_07518495_M.pdf)
- Fajardo, C. (2015). Gestión, Entorno y Competitividad de las Organizaciones. Colombia: Vicerrectoría de investigación y transferencia [Archivo PDF]. Universidad la Salle. Bogotá.
- García Bravo, G. y Treminio Mejía, F. (2016). Influencia del Subsistema de Aprovisionamiento de Recursos Humanos en el Desempeño laboral de los trabajadores del Sistema Local de Atención Integral en Salud (SILAIS) del Municipio de Matagalpa, Año 2015". [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Nicaragua. Obtenido de <https://1library.co/document/zpdpe00z-influenciasubsistemaaprovisionamiento-desempeno-trabajadores-atencionmunicipiomatagalpa.html>
- García, C. (2018). The role of knowledge management in the modernization process of public management. Pontificia Universidad Católica Del Perú. Obtenido de <https://acortar.link/ERkNIM>
- Garija, S. (2014). La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa. Trabajo de fin de Grado. Escuela de Ciencias Empresariales y del Trabajo. Universidad de Valladolid. Valladolid, España. Obtenido de <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/5981/TFGO%20180.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Gómez García, R. (2020) Challenges of the civil service in Chile and measures for the modernization and good management of labor relations within the State Administration. Digital Journal of Administrative Law. doi: <https://doi.org/10.18601/21452946.n23.06>
- Guerra, A. (2014). Integral Human Development: an introductory study. In: Guerra Alexis and Giménez Lizarzado Carlos (Coordinators). Integral Human Development: Everyone's Commitment.. (pp.17-83) Barquisimeto: Ediciones Catedra Libre BCV-UCLA.
- Guisao Aguilar, J. (2021). Modernización estatal como necesidad para el futuro. Revista de Historia Regional y Local,. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.15446/historelo.v14n29.93709>
- Gutiérrez Hidalgo, C. (2014). Governance and Management of Local Development from the Perspective of Human Development. In: Guerra Alexis and Giménez Lizarzado Carlos (Coordinators). Integral Human Development Commitment of All.. (pp.158-172) Barquisimeto: Ediciones Catedra Libre BCV-UCLA.
- Hellriegel Duber, A. & Woodman Ruight, F. (1999). Comportamiento Organizacional. International Thomson Editores, SA de CV.
- INEI. (2018). Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007-201. Perú. Obtenido de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf)
- Jaramillo, M., y Berdáles, E. (2019). Democracia y gobiernos locales efectos de la divergencia entre la voluntad popular y la distribución del poder en los gobiernos municipales [Archivo PDF]. Obtenido de <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEdi91.pdf>
- 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 Alto Estudios Nacionales]. Lima, Peru. Obtenido de <http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/201/Tesis%20OCAEN%20Crnl%20PNP%20JIMENEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Kroth, Ch; De Meireles, R. (2019). The effects of time on the performance of local government: the "Pact for Health Care" Program. RAP: Revista Brasileira de Administração Pública, [s. l.], v. 53, n. 6, p. 1138–1160, 2019. DOI 10.1590/0034-761220180440x. Disponible en:  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=141284221&lang=es&site=eds-live>.
- Martínez Juárez, Salazar Cárdenas., y Améstica Ricalde, L. (2020). Are local governments more efficient when their political coalition is in the central government? A study for the case of municipalities in Chile. doi:<https://doi.org/10.4067/s0718-52862020000100049>
- Medina Romero, M. (2022). Open government as a public policy option for the development of local governments in Mexico South Florida Journal of Development. Obtenido de <https://doi.org/10.46932/sfjdv3n1-047>
- Mejía, M. (2021). Digital government for the modernization of public management: a proposal for the design of digital services in the ministry of foreign affairs. *Angewandte Chemie International Edition*. Obtenido de <https://acortar.link/PNfjRX>
- Mendoza, Y. J., Cobo, L. E., & Boza, V. J. (2021). Public management and open government as a communication tool. *Revista Científica de La Universidad Cienfuegos*,. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2359/2320>
- Naser, A., & Concha, G. (2011). *E-government in public management*. Santiago de Chile: Latin American and Caribbean Institute for Economic and Social Planning. (ILPES).
- Observatorio de RHH. (19 de Febrero de 2019). Obtenido de <https://iestatic.net/infoempleo/documentacion/ndp/rotacionpersonalinfoempleo.pdf>
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Pineda, B. (2008). *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de person al de salud*. organización Panamericana de la Salud. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)

- Pinochet Orlando, H. (2017). Participación Ciudadana En La Gestión Pública Local: El Caso De La Comuna De Pudahuel [Tesis de Maestría, Universidad de Chile] Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145052/Tesis%20MGGP%20-%20Oswaldo%20Pinochet..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2012). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Obtenido de <https://sgp.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>
- Quero, Y., Mendoza, F., & Torres, Y. (2014). Effective communication and work performance in Basic Education. *Negotium*.
- Quispe, J. (2020). Open government model to optimize the municipal management of Jayanca's local government. Artículo. Universidad César Vallejo. Chiclayo Perú. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/42985/Quispe\\_DLSJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/42985/Quispe_DLSJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10<sup>o</sup>. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*.
- Rojas, H. (2012). Tres categorías de funcionario público. *La Nación*. Obtenido de <http://www.nacion.com/opinion/foros/categorias-funcionario>
- Rosales Yeris, L. (2018). "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 Hermilio Valdizan, Huánuco], Perú. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4068/PMGP00027R84.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruales, H. M. (2015) *Marketing Concepts and Techniques for the Implementation of Badra: Lebanese Fast Food and Drinks*. 26. Obtenido de <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4850/1/120951.pdf>
- Ruso, S. (2020). Public administration and the postmodern model of the state. *Scientific Journal Theories and Approaches and applications in the social sciences.. 12(26), pág. 40-51*.

- Secretaría de Gestión Pública del Perú. (2021). Sistema de modernización de la gestión pública. Presidencia Del Consejo de ministros. Obtenido de <https://acortar.link/EgzHWI>
- Soto Figueroa, P. (2021). Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. Lima, Perú. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10067/1/IV\\_P\\_G\\_MGP\\_TE\\_Soto\\_Cristobal\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10067/1/IV_P_G_MGP_TE_Soto_Cristobal_2021.pdf)
- Suárez Duran, M. S y Hernández Ramos, M. A. (2022). Decentralization and competitiveness. *Revista Gobierno y Gestión Pública, Lima (Perú)*. IX (2), pág. 38-56. Recuperado de: <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/280/463>
- Tamayo Pérez, N., y Lazo Torres, D. (2020). La modernización de la gestión pública. Una mirada desde la Informática. Folletos Gerenciales, Obtenido de <https://acortar.link/awAGnx>
- Valdeavellanos, A. (2019). Paradigmas emergentes en la gestión pública en América Latina. *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29059356003>
- Valdez Hernán, G. (2018). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco-2018. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo], Lima, Peru. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33031/valdez\\_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33031/valdez_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valenzuela R, Ramón J. (2019). Open government for the modernization of the State. *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. Vol. 28 Issue 56, preceding p1-2. 2p. Chihuahua México. Disponible en: <https://doi.org/10.20983/noesis.2019.2.1>
- Valeriano, L. (diciembre de 2012). The Modernization of Public Management in Peru. *Management in the Third Millennium*, 15, 30°. Rev. of Research of the School of Administrative Sciences UNMSM..

Velásquez, Y., Núñez, M., & Rodríguez, C. (2010). Estrategias para el mejoramiento de la productividad. Arequipa, Perú. Obtenido de [http://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/PM050\\_Velasquez.pdf](http://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/PM050_Velasquez.pdf)

Ventura, L. J., & Caycho, T. (2017). Validity and reliability of the Jong Gierveld loneliness scale in Peruvian youth and adults.. [doi:10.5872/psiencia/9.1.41](https://doi.org/10.5872/psiencia/9.1.41)

# ANEXOS

## ANEXO 1. Matriz de consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** La modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.

**AUTOR:** Katerin Lucila Dávila Gonzales

Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES				
¿Cómo se relaciona la modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022?	¿Determinar la relación de la modernización de la gestión y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022?	Existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.	<b>Variable 1: La modernización de la gestión pública</b> <b>Concepto:</b> La modernización de la gestión pública se convierte en un repertorio importante de instrumentos que se aplican para desarrollar las fuerzas productivas, obteniendo resultados que tienen efecto directo en la vida social y en ese sentido, sí alude a la calidad de los métodos relacionados con el cómo gobernar y cómo administrar la sociedad. (Crosby, 2011)				
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Cómo se relaciona la gobierno abierto y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022?	Determinar la relación del buen gobierno y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.	Existe relación significativa entre el gobierno abierto y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.	Gobierno abierto	Calidad Confiabilidad Transparencia	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Escala ordinal 1=Totalmente de acuerdo 2=De acuerdo 3= Indiferente 4= En desacuerdo 5= Totalmente en desacuerdo	Alto 0 -20 Medio 20 -30 Bajo 30 -60
¿Cómo se relaciona la meritocracia y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022?	Determinar la relación de la meritocracia y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.	Existe relación significativa entre la meritocracia y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.	Meritocracia	Idoneidad en cargos Evaluación de personal Permanencia laboral	10,11,12,13,14,15,16,17,18		
¿Cómo se relaciona la eficiencia y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022?	Determinar la relación de la eficiencia y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.	Existe relación significativa entre la eficiencia y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.	Eficiencia	Simplificación de trámites Planeo para mejora continua Austeridad	19,20,21,22,23,24,25,26,27		
¿Cómo se relaciona el gobierno electrónico y desempeño laboral de un Hospital de Lima, 2022?	Determinar la relación del gobierno electrónico y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.	Existe relación significativa entre el gobierno electrónico y el desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de Lima, 2022.	Gobierno electrónico	Tecnología informática SIGGEDO Tecnología informática	28,29,30,31,32,33,34,35,36		
			<b>Variable 2: Desempeño laboral</b> <b>Concepto:</b> El desempeño laboral son actividades excepcionales y formas de comportamiento de un colaborador que motiva el desarrollo de las organizaciones a través del cumplimiento de los objetivos establecidos por las entidades. (Campbell, 1990)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos

			Compromiso	Iniciativo Trabajo en equipo Liderazgo	1,2,3,4,5,6,7, 8,9	Escala ordinal 1=Totalmente de acuerdo 2=De acuerdo 3= Indiferente 4= En desacuerdo 5= Totalmente en desacuerdo	Muy eficiente: 88-120 Eficiente: 56-87 Poco eficiente: 24-55
			Efectividad	Eficacia Eficiencia Calidad de trabajo	10,11,12,13,14,15,16,17,18		
			Incentivos	Reconocimiento Remuneración Desarrollo de capacidades	19,20,21,22,23,24,25,26,27		
			Productividad	Cantidad de funciones Desempeño de funciones Asistencia y puntualidad	28,29,30,31,32,33,34,35,36		
<b>Tipo y diseño de investigación (sustentado)</b>	<b>Población y muestra(sustentado)</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística</b>				
<b>Enfoque: Cuantitativo</b> <b>Tipo: Básico</b> <b>Nivel: Correlativo</b> <b>Diseño:</b> No experimental <b>Método:</b> Inductivo - deductivo	<b>Población:</b> 50 personal de un Hospital de Lima, 2022. <b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico - intencional. <b>Tamaño de muestra:</b> 50 personal de un Hospital de Lima, 2022.	<b>Variable 1: La modernización de la gestión Pública</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Variable 2: Desempeño laboral</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario	<b>Descriptiva:</b> El análisis descriptivo se realiza en conjuntos con las variables y las dimensiones de estudio a finde poder procesar los datos, para así poder presentar mediante tablas y gráficos.  <b>Inferencial:</b> Se utilizará la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, y para la contrastación de hipótesis el Rho de Spearman.				



**ANEXO 2.** Matriz de operacionalización de las variables

**Variable: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

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

Fuente: Elaboración propia.

**Variable: DESEMPEÑO LABORAL**

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

Fuente: Elaboración propia.

**ANEXO 3.** Cuestionario de la variable Modernización de la gestión pública  
**INSTRUMENTO DE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA  
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE  
UN HOSPITAL DE LIMA, 2022**

Nombre: ..... Cargo: .....  
Actividad evaluada: .....  
Fecha: .....

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

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

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

<b>Gobierno electrónico</b>	Austeridad	25.- ¿Es austero en el uso de materiales para desarrollar sus labores?					
		26.- ¿Es estricta y responsable en las funciones y deberes que se le asigna en su trabajo?					
		27.- ¿Considera los bienes del área de la logística y equipamiento se debe disminuir e incrementar al área de personal?					
	Tecnología informática	28.- ¿Tiene a su disposición equipos electrónicos y digitales para realizar sus trámites?					
		29.- ¿Tiene conocimiento especializado en el dominio de equipos electrónicos y digitales para realizar sus trámites?					
		30.- ¿Considera usted que es importante la implementación de aparatos tecnológicos?					
	SIGGEDO	31.- ¿Considera que el SIGGEDO es una herramienta importante para su trabajo?					
		32.- ¿Considera que el SIGGEDO cumple su función en el área administrativa?					
		33.- ¿Conoce el funcionamiento del SIGGEDO en tu área de trabajo?					
	Tecnología informática	34.- ¿El internet que tiene le permite desarrollar sus labores de manera efectiva?					
		35.- ¿Considera usted que la velocidad de la fibra óptica de internet es muy importante para las labores?					
		36.- ¿Considera que es importante el pleno funcionamiento de las TICs en la labor funcional?					

**INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2022**

Nombre: ..... Cargo: .....

Actividad evaluada: .....

Fecha: .....

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

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

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

		27.- ¿Considera que realiza el desarrollo de sus capacidades y facultades en su trabajo?					
<b>Productividad</b>	Cantidad de trabajo	28.- ¿Se encuentra ocupado en sus labores durante la mayor parte de su jornada laboral?					
		29.- ¿Usted tiene una fuerte carga laboral en su área laboral?					
	Desempeño de funciones	30.- ¿Usted se considera productivo en su jornada de labor?					
		31.- ¿Desarrolla en su totalidad las funciones asignadas a su cargo?					
		32.- ¿Considera que cumple con el Reglamento de Organización y Funciones?					
	Asistencia y puntualidad	33.- ¿Considera que realiza un adecuado desempeño de funciones en su labor?					
		34.- ¿Asiste puntualmente a su trabajo?					
		35.- ¿Considera que la asistencia y puntualidad es muy importante?					
		36.- ¿Considera que su jefe inmediato es puntual en actividad laboral?					
<b>TOTAL</b>							
<b>PROMEDIO GENERAL DE DESEMPEÑO LABORAL</b>							



#### ANEXO 4. Ficha técnica Modernización de la Gestión Pública

<b>Nombre original:</b> Cuestionario de Modernización de la Gestión Pública
<b>Autora:</b> Dávila Gonzales, Katerin Lucila
<b>Administración:</b> Individual
<b>Año:</b> 2018
<b>Aplicación:</b> Funcionarios y servidores comprendidos en el D.L. 276 y D.L. 1057
<b>Edad:</b> 18 años en adelante
<b>Forma de aplicación:</b> Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b> 20 a 30 minutos aproximadamente
<b>N° total de Items:</b> 36
<b>Descripción de la prueba:</b> se presenta el instrumento elaborado sobre Modernización de la gestión pública y el desempeño laboral, que mide cuatro dimensiones de cada variable. Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.
<b>Variable, Dimensiones e indicadores:</b> Gobierno Abierto, fue medido por los indicadores: 1,2,3,4,5,6,7,8,9 Meritocracia, fue medido por los indicadores: 10, 11, 12, 13 ,14 15,16, 17 ,18 Eficiencia, fue medido por los indicadores: 19,20,21,22,23,24,25,26,27 Gobierno Electrónico, fue medido por los indicadores: 28,29,30,31,32,33,34,35,36
<b>Tipo de análisis:</b> Cuantitativo
<b>Escala:</b> Totalmente de acuerdo = 1 De acuerdo =2 De acuerdo en desacuerdo=3 En desacuerdo = 4 Totalmente en Desacuerdo =5

## Ficha técnica del Desempeño laboral

<b>Nombre original:</b> Cuestionario Desempeño laboral
<b>Autora:</b> Dávila Gonzales, Katerin Lucila
<b>Administración:</b> Individual
<b>Año:</b> 2018
<b>Aplicación:</b> Funcionarios y servidores comprendidos en el D.L. 276 y D.L. 1057
<b>Edad:</b> 18 años en adelante
<b>Forma de aplicación:</b> Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b> 20 a 30 minutos aproximadamente
<b>N° total de Items:</b> 36
<b>Descripción de la prueba:</b> se presenta el instrumento elaborado sobre Modernización de la gestión pública y el desempeño laboral, que mide cuatro dimensiones de cada variable. Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.
<b>Variable, Dimensiones e indicadores:</b> Compromiso, fue medido por los indicadores: 1,2,3,4,5,6,7,8,9 Efectividad, fue medido por los indicadores: 10, 11, 12, 13 ,14 15,16, 17 ,18 Incentivos, fue medido por los indicadores: 19,20,21,22,23,24,25,26,27 Productividad, fue medido por los indicadores: 28,29,30,31,32,33,34,35,36
<b>Tipo de análisis:</b> Cuantitativo
<b>Escala:</b> Totalmente de acuerdo = 1 De acuerdo =2 De acuerdo en desacuerdo=3 En desacuerdo = 4 Totalmente en Desacuerdo =5
<b>Rango:</b> Muy eficiente: 68- 120 Eficiente: 56 - 67 Poco eficiente: 24 -55





## **ANEXO 6.** Documento de consentimiento informado

**Título de la investigación:** La Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de un Hospital de Lima 2022

**Objetivo de la investigación:** Aplicación y recolección de datos.

**Dirigido a:** Personal Administrativo de un Hospital de Lima

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

**Beneficios:** Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre de la Modernización de la Gestión Pública, lo cual es relevante para poder diseñar y ejecutar planes de trabajo en favor de los trabajadores.

**Confidencialidad:** Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

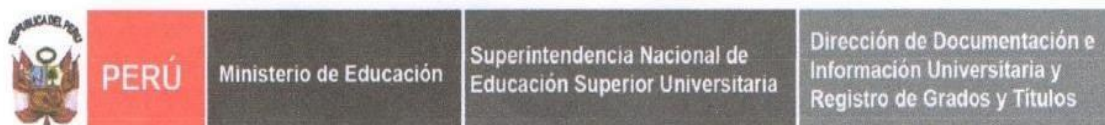
**Participación voluntaria:** Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

**Contacto:** Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, +51 989438988, al siguiente email: katerinludavi\_gonza@gmail.com

**¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación?  
Si es así, por favor escribe un check en el área respectivo:**

ACEPTO PARTICIPAR <input type="checkbox"/>
NO ACEPTO <input type="checkbox"/>

## ANEXO 7. Registro SUNEDU de los validadores



### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LOPEZ MINAYA, ADRIANA MERCEDES DNI 09549145	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS Fecha de diploma: 22/02/2007 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
LOPEZ MINAYA, ADRIANA MERCEDES DNI 09549145	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 10/09/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i>
LOPEZ MINAYA, ADRIANA MERCEDES DNI 09549145	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 21/09/1995 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
LOPEZ MINAYA, ADRIANA MERCEDES DNI 09549145	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 21/06/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
LOPEZ MINAYA DE FIGUEROA, ADRIANA MERCEDES DNI 09549145	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 11/04/2015 Fecha egreso: 03/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
LOPEZ MINAYA DE FIGUEROA, ADRIANA MERCEDES DNI 09549145	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 21/01/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/08/2017 Fecha egreso: 09/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
HURTADO ARENAS, EDSON JUVENAL DNI 08665690	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b> Fecha de diploma: 24/08/1992 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
HURTADO ARENAS, EDSON JUVENAL DNI 08665690	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 12/06/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
HURTADO ARENAS, EDSON JUVENAL DNI 08665690	<b>MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 28/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 07/05/2012 Fecha egreso: 31/12/2013	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

## ANEXO 8. Certificado de criterios de los jueces validadores

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIONES ABIERTO</b>								
1	¿Cree usted que la labor que desempeña en el Hospital es de calidad?	✓		✓		✓		
2	¿Cree usted que el servicio que brinda el personal del es de calidad?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que el procedimiento administrativo brinda un servicio de calidad?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son de conocimiento de los ciudadanos?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que brinda una información precisa y certeza en su labor?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que los anuncios y muros publicitarios brindan confianza?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son veraces?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que la labor que desempeña es transparente y directa al momento de cumplir su rol dentro de la institución?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que los procedimientos administrativos son transparentes?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: MERITOCRACIA</b>								
10	¿Considera que es un buen profesional para el cargo que desempeña?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que el cargo que desempeña el personal del es eficiente?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que el procedimiento administrativo es eficiente?	✓		✓		✓		
13	¿Considera usted que es evaluado permanentemente el personal por el trabajo que realizan?	✓		✓		✓		
14	¿Considera usted que deben que el personal debe recibir formación y capacitación?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted que el personal tiene claro sus objetivos, metas?	✓		✓		✓		
16	¿Considera que la permanencia laboral es un factor importante para desarrollar mejor sus funciones?	✓		✓		✓		
17	¿Considera usted que la remuneración es importante para una mejor productividad del personal?	✓		✓		✓		
18	¿Este acuerdo usted con la rotación de personal dentro de la institución?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: EFICIENCIA</b>								
19	¿Aplica? la simplificación tramites en sus labores diarias?	✓		✓		✓		
20	¿Considera usted que la simplificación debe ser breve, concisa y célere?	✓		✓		✓		
21	¿Considera usted que la simplificación administrativa debe mejorar en la modernización de la gestión pública?	✓		✓		✓		
22	¿Se involucra en la elaboración de planes para la mejora de su institución?	✓		✓		✓		
23	¿Considera usted que es mejor trabajar en equipo para un resultado eficiente y eficaz?	✓		✓		✓		
24	¿Usted se considera eficiente e útil para afrontar decisiones y situaciones difíciles?	✓		✓		✓		
25	¿Es austero en el uso de materiales para desarrollar sus labores?	✓		✓		✓		
26	¿Es estricta y responsable en las funciones y deberes que se le asigna en su trabajo?	✓		✓		✓		



27	¿Considera la parte de la logística y equipamiento es reducido para el personal?	✓	No	SI	No	SI	No
<b>DIMENSIÓN 4. GOBIERNO ELECTRÓNICO</b>							
28	¿Tiene a su disposición equipos electrónicos y digitales para realizar sus trámites?	SI	✓	SI	✓	SI	✓
29	¿Tiene conocimiento especializado en el dominio de equipos electrónicos y digitales para realizar sus trámites?	✓		✓		✓	
30	¿Considera usted que es importante la implementación de aparatos tecnológicos?	✓		✓		✓	
31	¿Considera que el SIGGEDO es una herramienta importante para su trabajo?	✓		✓		✓	
32	¿Considera que el SIGGEDO cumple su función en el área administrativa?	✓		✓		✓	
33	¿Conoce el funcionamiento del SIGGEDO en tu área de trabajo?	✓		✓		✓	
34	¿El internet que tiene le permite desarrollar sus labores de manera efectiva?	✓		✓		✓	
35	¿Considera usted que la velocidad de la fibra óptica de internet es muy importante para las labores?	✓		✓		✓	
36	¿Considera que es importante el pleno funcionamiento de las TICs en la labor funcional?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: LOPEZ MIAJA ADRIANA MERCEDES      DNI: 09549145

Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTION DE SERVICIOS DE SALUD

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

... de Junio del 2023

  
 -----  
**Firma del Experto Informante.**



ESCUELA DE POSTGRADO

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO</b>								
1	¿Puede emprender sus labores sin necesidad de que se lo indiquen?	✓		✓		✓		
2	¿Es proactivo y busca soluciones inmediatas en su trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que los hábitos laborales incrementan el desempeño laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que es más productivo cuando desarrolla su trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que el personal debe estar capacitado?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que las relaciones interpersonales mejoran el desempeño laboral?	✓		✓		✓		
7	¿Le gusta liderar actividades para desarrollar mejor su trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que los directivos, jefes, directivos deben tener conocimiento liderazgo?	✓		✓		✓		
9	¿Su jefe realiza reuniones con el personal para recoger ideas y luego aplicarlas?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: EFECTIVIDAD</b>								
10	¿Cumple con los objetivos planteados a su función?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que termina su trabajo de manera oportuna?	✓		✓		✓		
12	¿Está de dispuesto con aprender nuevas formas de realizar su trabajo de acuerdo a las exigencias del mercado?	✓		✓		✓		
13	¿Emplea menos recursos para la consecución de los objetivos planteados?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que el personal se dedica de manera eficiente a su labor?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que los trámites administrativos deben ser más eficientes?	✓		✓		✓		
16	¿Puede mantener siempre su atención en su trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Considera que la atención del personal del Hospital brinda una calidad de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Usted tiene comodidad y acceso a la información en su labor?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: INCENTIVOS</b>								
19	¿Recibe reconocimientos por el trabajo que realiza de manera dedicada?	✓		✓		✓		
20	¿Considera que las recompensas e incentivos mejoran el desempeño laboral?	✓		✓		✓		
21	¿Su jefe inmediato reconocer y muestra satisfacción por los trabajos que realiza?	✓		✓		✓		
22	¿Está conforme con su remuneración en su centro laboral de trabajo?	✓		✓		✓		
23	¿Recibe de manera oportuna el pago de remuneración por las actividades que realiza?	✓		✓		✓		
24	¿Considera que debe tener un incremento salarial por las actividades que realiza?	✓		✓		✓		
25	¿Recibe capacitaciones sobre las actividades laborales que desarrolla?	✓		✓		✓		
26	¿Recibe orientación especializada sobre las funciones que realiza usted?	✓		✓		✓		

27	¿Considera que realiza el desarrollo de sus capacidades y facultades en su trabajo?	SI	No	SI	No	SI	No
	<b>DIMENSIÓN 4: PRODUCTIVIDAD</b>						
28	¿Se encuentra ocupado en sus labores durante la mayor parte de su jornada laboral?	✓		✓		✓	
29	¿Usted tiene una fuerte carga laboral en su área laboral?	✓		✓		✓	
30	¿Usted se considera productivo en su jornada de labor?	✓		✓		✓	
31	¿Desarrolla en su totalidad las funciones asignadas a su cargo?	✓		✓		✓	
32	¿Considera que no cumplen el Reglamento de Organización y Funciones?	✓		✓		✓	
33	¿Considera que realiza un adecuado desempeño de funciones en su labor?	✓		✓		✓	
34	¿Asiste puntualmente a su trabajo?	✓		✓		✓	
35	¿Considera que la asistencia y puntualidad es muy importante?	✓		✓		✓	
36	¿Considera que su jefe inmediato es puntual en actividad laboral?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: LOPEZ MIJANGA ANDREA MARGARITA DNI: 09549145

Especialidad del validador: MAESTRIA EN GESTION DE RR.HH.

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de Junio del 2022

-----  
 Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: GOBIERNO ABIERTO</b>								
1	¿Cree usted que la labor que desempeña en el Hospital es de calidad?	✓		✓		✓		
2	¿Cree usted que el servicio que brinda el personal del es de calidad?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que el procedimiento administrativo brinda un servicio de calidad?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son de conocimiento de los ciudadanos?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que brinda una información precisa y certeza en su labor?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que los anuncios y muros publicitarios brindan confianza?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son veraces?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que la labor que desempeña es transparente y directa al momento de cumplir su rol dentro de la institución?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que los procedimientos administrativos son transparentes?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: MERITOCRACIA</b>								
10	¿Considera que es un buen profesional para el cargo que desempeña?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que el cargo que desempeña el personal del es eficiente?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que el procedimiento administrativo es eficiente?	✓		✓		✓		
13	¿Considera usted que es evaluado permanentemente el personal por el trabajo que realizan?	✓		✓		✓		
14	¿Considera usted que deben que el personal debe recibir formación y capacitación?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted que el personal tiene claro sus objetivos, metas?	✓		✓		✓		
16	¿Considera que la permanencia laboral es un factor importante para desarrollar mejor sus funciones?	✓		✓		✓		
17	¿Considera usted que la remuneración es importante para una mejor productividad del personal?	✓		✓		✓		
18	¿Este acuerdo usted con la rotación de personal dentro de la institución?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: EFICIENCIA</b>								
19	¿Aplica? la simplificación tramites en sus labores diarias?	✓		✓		✓		
20	¿Considera usted que la simplificación debe ser breve, concisa y cèlere?	✓		✓		✓		
21	¿Considera usted que la simplificación administrativa debe mejor en la modernización de la gestión pública?	✓		✓		✓		
22	¿Se involucra en la elaboración de planes para la mejora de su institución?	✓		✓		✓		
23	¿Considera usted que es mejor trabajar en equipo para un resultado eficiente y eficaz?	✓		✓		✓		
24	¿Usted se considera eficiente e útil para afrontar decisiones y situaciones difíciles?	✓		✓		✓		
25	¿Es austero en el uso de materiales para desarrollar sus labores?	✓		✓		✓		
26	¿Es estricta y responsable en las funciones y deberes que se le asigna en su trabajo?	✓		✓		✓		





ESCUELA DE POSTGRADO

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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO</b>								
1	¿Puede emprender sus labores sin necesidad de que se lo indiquen?	✓		✓		✓		
2	¿Es proactivo y busca soluciones inmediatas en su trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que los hábitos laborales incrementan el desempeño laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que es más productivo cuando desarrolla su trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que el personal debe estar capacitado?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que las relaciones Interpersonales mejoran el desempeño laboral?	✓		✓		✓		
7	¿Le gusta liderar actividades para desarrollar mejor su trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que los directivos, jefes, directivos deben tener conocimiento liderazgo?	✓		✓		✓		
9	¿Su jefe realiza reuniones con el personal para recoger ideas y luego aplicarlas?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: EFECTIVIDAD</b>								
10	¿Cumple con los objetivos planteados a su función?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que termina su trabajo de manera oportuna?	✓		✓		✓		
12	¿Está de dispuesto con aprender nuevas formas de realizar su trabajo de acuerdo a las exigencias del mercado?	✓		✓		✓		
13	¿Emplea menos recursos para la consecución de los objetivos planteados?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que el personal se dedica de manera eficiente a su labor?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que los trámites administrativos deben ser más eficientes?	✓		✓		✓		
16	¿Puede mantener siempre su atención en su trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Considera que la atención del personal del Hospital brinda una calidad de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Usted tiene comodidad y acceso a la información en su labor?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: INCENTIVOS</b>								
19	¿Recibe reconocimientos por el trabajo que realiza de manera dedicada?	✓		✓		✓		
20	¿Considera que las recompensas e incentivos mejoran el desempeño laboral?	✓		✓		✓		
21	¿Su jefe inmediato reconocer y muestra satisfacción por los trabajos que realiza?	✓		✓		✓		
22	¿Está conforme con su remuneración en su centro laboral de trabajo?	✓		✓		✓		
23	¿Recibe de manera oportuna el pago de remuneración por las actividades que realiza?	✓		✓		✓		
24	¿Considera que debe tener un incremento salarial por las actividades que realiza?	✓		✓		✓		
25	¿Recibe capacitaciones sobre las actividades laborales que desarrolla?	✓		✓		✓		
26	¿Recibe orientación especializada sobre las funciones que realiza usted?	✓		✓		✓		





**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PALACIO RAMIREZ, MAYRA GIANINA DNI 40380700	<b>ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS</b> Fecha de diploma: 20/11/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
PALACIO RAMIREZ, MAYRA GIANINA DNI 40380700	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b> Fecha de diploma: 20/08/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI <i>PERU</i>
PALACIO RAMIREZ, MAYRA GIANINA DNI 40380700	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b> Fecha de diploma: 11/04/2001 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI <i>PERU</i>
PALACIO RAMÍREZ, MAYRA GIANINA DNI 40380700	<b>SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN GERONTOLOGÍA Y GERIATRÍA</b> Fecha de diploma: 17/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 10/08/2015 Fecha egreso: 31/07/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <i>PERU</i>
PALACIO RAMIREZ, MAYRA GIANINA DNI 40380700	<b>MAESTRO/MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b> Fecha de diploma: 28/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 27/03/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1: GOBIERNO ABIERTO</b>								
1	¿Cree usted que la labor que desempeña en el Hospital es de calidad?	✓		✓		✓		
2	¿Cree usted que el servicio que brinda el personal del es de calidad?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que el procedimiento administrativo brinda un servicio de calidad?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son de conocimiento de los ciudadanos?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que brinda una información precisa y certeza en su labor?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que los anuncios y muros publicitarios brindan confianza?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son veraces?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que la labor que desempeña es transparente y directa al momento de cumplir su rol dentro de la institución?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que los procedimientos administrativos son transparentes?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: MERITOCRACIA</b>								
10	¿Considera que es un buen profesional para el cargo que desempeña?	SI	No	SI	No	SI	No	
11	¿Considera que el cargo que desempeña el personal del es eficiente?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que el procedimiento administrativo es eficiente?	✓		✓		✓		
13	¿Considera usted que es evaluado permanentemente el personal por el trabajo que realizan?	✓		✓		✓		
14	¿Considera usted que deben que el personal debe recibir formación y capacitación?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted que el personal tiene claro sus objetivos, metas?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que la permanencia laboral es un factor importante para desarrollar mejor sus funciones?	✓		✓		✓		
17	¿Considera usted que la remuneración es importante para una mejor productividad del personal?	✓		✓		✓		
18	¿Este acuerdo usted con la rotación de personal dentro de la institución?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: EFICIENCIA</b>								
19	¿Aplica? la simplificación trámites en sus labores diarias?	SI	No	SI	No	SI	No	
20	¿Considera usted que la simplificación debe ser breve, concisa y celerar?	✓		✓		✓		
21	¿Considera usted que la simplificación administrativa debe mejorar en la modernización de la gestión pública?	✓		✓		✓		
22	¿Se involucra en la elaboración de planes para la mejora de su institución?	✓		✓		✓		
23	¿Considera usted que es mejor trabajar en equipo para un resultado eficiente y eficaz?	✓		✓		✓		
24	¿Usted se considera eficiente e útil para afrontar decisiones y situaciones difíciles?	✓		✓		✓		
25	¿Es austero en el uso de materiales para desarrollar sus labores?	✓		✓		✓		
26	¿Es estricta y responsable en las funciones y deberes que se le asigna en su trabajo?	✓		✓		✓		

27	¿Considera la parte de la logística y equipamiento es reducido para el personal?	✓							
<b>DIMENSIÓN 4: GOBIERNO ELECTRÓNICO</b>									
28	¿Tiene a su disposición equipos electrónicos y digitales para realizar sus trámites?	✓	SI	No	SI	No	SI	No	
29	¿Tiene conocimiento especializado en el dominio de equipos electrónicos y digitales para realizar sus trámites?	✓			✓		✓		
30	¿Considera usted que es importante la implementación de aparatos tecnológicos?	✓			✓		✓		
31	¿Considera que el SIGEDO es una herramienta importante para su trabajo?	✓			✓		✓		
32	¿Considera que el SIGEDO cumple su función en el área administrativa?	✓			✓		✓		
33	¿Conoce el funcionamiento del SIGEDO en su área de trabajo?	✓			✓		✓		
34	¿El internet que tiene le permite desarrollar sus labores de manera efectiva?	✓			✓		✓		
35	¿Considera usted que la velocidad de la fibra óptica de internet es muy importante para sus labores?	✓			✓		✓		
36	¿Considera que es importante el pleno funcionamiento de las TICs en la labor funcional?	✓			✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  No aplicable [ ]  
 Apellidos y nombres del juez validador, Mg: Palacio Ramirez Mayra Gianina DNI: 40385700  
 Especialidad del validador: Magister en Gestión de Servicios de la Salud

10 de 06 del 2022

Firma del Experto Informante.  
  
 L. Scippa  
 CEP: 37807  
 HOSP. MARINO MOLINA SCIPPA  
 PED. SARDONAL FERRALTO

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO</b>								
1	¿Puede emprender sus labores sin necesidad de que se lo indiquen?	✓		✓		✓		
2	¿Es proactivo y busca soluciones inmediatas en su trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que los hábitos laborales incrementan el desempeño laboral?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que es más productivo cuando desarrolla su trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que el personal debe estar capacitado?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que las relaciones interpersonales mejoran el desempeño laboral?	✓		✓		✓		
7	¿Le gusta liderar actividades para desarrollar mejor su trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que los directivos, jefes, directivos deben tener conocimiento liderazgo?	✓		✓		✓		
9	¿Su jefe realiza reuniones con el personal para recoger ideas y luego aplicarlas?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: EFECTIVIDAD</b>								
10	¿Cumple con los objetivos planteados a su función?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que termina su trabajo de manera oportuna?	✓		✓		✓		
12	¿Está de dispuesto con aprender nuevas formas de realizar su trabajo de acuerdo a las exigencias del mercado?	✓		✓		✓		
13	¿Empieza menos recursos para la consecución de los objetivos planteados?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que el personal se dedica de manera eficiente a su labor?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que los trámites administrativos deben ser más eficientes?	✓		✓		✓		
16	¿Puede mantener siempre su atención en su trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Considera que la atención del personal del Hospital brinda una calidad de trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Usted tiene comodidad y acceso a la información en su labor?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: INCENTIVOS</b>								
19	¿Recibe reconocimientos por el trabajo que realiza de manera dedicada?	✓		✓		✓		
20	¿Considera que las recompensas e incentivos mejoran el desempeño laboral?	✓		✓		✓		
21	¿Su jefe inmediato reconocer y muestra satisfacción por los trabajos que realiza?	✓		✓		✓		
22	¿Está conforme con su remuneración en su centro laboral de trabajo?	✓		✓		✓		
23	¿Recibe de manera oportuna el pago de remuneración por las actividades que realiza?	✓		✓		✓		
24	¿Considera que debe tener un incremento salarial por las actividades que realiza?	✓		✓		✓		
25	¿Recibe capacitaciones sobre las actividades laborales que desarrolla?	✓		✓		✓		
26	¿Recibe orientación especializada sobre las funciones que realiza usted?	✓		✓		✓		



27	¿Considera que realiza el desarrollo de sus capacidades y facultades en su trabajo?	✓								
<b>DIMENSIÓN 4: PRODUCTIVIDAD</b>										
28	¿Se encuentra ocupado en sus labores durante la mayor parte de su jornada laboral?	✓	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
29	¿Usted tiene una fuerte carga laboral en su área laboral?	✓			✓				✓	
30	¿Usted se considera productivo en su jornada de labor?	✓			✓				✓	
31	¿Desarrolla en su totalidad las funciones asignadas a su cargo?	✓			✓				✓	
32	¿Considera que no cumplen el Reglamento de Organización y Funciones?	✓			✓				✓	
33	¿Considera que realiza un adecuado desempeño de funciones en su labor?	✓			✓				✓	
34	¿Asiste puntualmente a su trabajo?	✓			✓				✓	
35	¿Considera que la asistencia y puntualidad es muy importante?	✓			✓				✓	
36	¿Considera que su jefe inmediato es puntual en actividad laboral?	✓			✓				✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Rolando Ramirez Mayra Girona DNI: 40380700

Especialidad del validador: Magister en Gestion de los Servicios de Salud

10 de 06 del 2022

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**Firma del Experto Informante.**  
 Lic. Rolando Ramirez Mayra Girona  
 CEP. 37807  
 HOSP. MARINO MOLINA SCIPPA  
 RED SABOGAL ESPECIALISTAS















**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de un Hospital de Lima, 2022", cuyo autor es DAVILA GONZALES KATERIN LUCILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE <b>DNI:</b> 20016805 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1949-6352	Firmado electrónicamente por: LEFABIANR el 15-08- 2022 00:00:55

Código documento Trilce: TRI - 0401825