



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Modernización de gestión pública y los procesos
administrativos en una entidad de salud, Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACÁDEMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Villegas Izaguirre, Juan Carlos (orcid.org/0009-0009-1983-5191)

ASESORES:

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel (orcid.org/0000-0001-8234-9449)

Mg. Boy Barreto, Ana Maritza (orcid.org/0000-0002-0405-5952)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A mi madre y mis abuelos por el apoyo incondicional, quienes me acompañan y son mi ejemplo de esfuerzo y perseverancia para alcanzar mis objetivos de vida.

Agradecimiento

Agradecimiento a Dios por darme las oportunidades para lograr mis objetivos de la vida, darme fuerzas para levantarme de caídas y guiarme por el camino correcto.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Organización de frecuencias para la modernización de la gestión pública y sus dimensiones</i>	23
Tabla 2 <i>Distribución de frecuencias para la variable procesos administrativos y sus dimensiones</i>	24
Tabla 3 <i>Prueba de normalidad</i>	26
Tabla 4 <i>Coeficiente de correlación de la Modernización de gestión pública y los procesos administrativos</i>	27
Tabla 5 <i>Coeficiente de correlación de la Modernización de gestión pública y la Planeación</i>	28
Tabla 6 <i>Coeficiente de correlación de la Modernización de gestión pública y la Organización</i>	29
Tabla 7 <i>Coeficiente de correlación de la Modernización de gestión pública y la Dirección</i>	30
Tabla 8 <i>Coeficiente de correlación de la Modernización de gestión pública y el control</i>	31

RESUMEN

La investigación presentó por objetivo determinar la relación entre la Modernización de gestión pública y los procesos administrativos en una entidad de salud, 2023. La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental y enfoque cuantitativo. El total de participantes en el estudio, a quienes se aplicó el instrumento, fue un total de 144 colaboradores, en su calidad de administrativos de una entidad pública del sector salud. La técnica fue la encuesta y se utilizó dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos que fueron evaluados por tres expertos y sometidos al coeficiente Alpha. Se utilizó el programa estadístico SPSS versión 27.0 y se realizó el test de normalidad, resultando una distribución no normal, por lo que se optó por la estadística no paramétrica de Rho de Spearman. Como resultado se encontró un coeficiente de correlación de 0,770 entre las variables modernización de gestión pública y los procesos administrativos. El estudio concluye que existe una correlación positiva alta y estadísticamente significativa con $p=0,000 < 0,05$ entre las variables evaluadas en la entidad pública de salud, Lima, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras clave: Modernización, gestión pública, entidad pública de salud.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the Modernization of public management and administrative processes in a health entity, 2023. The methodology used was basic, with a non-experimental design and quantitative approach. The population and sample consisted of 144 administrative collaborators of the public health entity. The technique was the survey and two questionnaires were used as data collection instruments that were validated by two experts and had high reliability using Cronbach's Alpha. The statistical program SPSS version 27.0 was used and the normality test was performed, resulting in a non-normal distribution; Therefore, the non-parametric Spearman's Rho statistic was chosen. As a result, a correlation coefficient of 0.770 was found between the public management modernization variables and administrative processes. Concluding that there is a high and significant positive correlation with $p=0.000<0.05$ between the variables evaluated in the public health entity, Lima, therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Palabras clave: Modernization, public management, public health entity.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, la administración y gestión pública han implementado mejoras mediante la intervención de sistemas tecnológicos de información y políticas públicas de modernización digital. Esto les permite ofrecer un servicio eficiente, lo que se traduce en una mejora en los procesos administrativos, agilizando así los trámites documentarios y atendiendo de manera eficiente a los usuarios solicitantes. Además, continúan innovando constantemente en aplicaciones relacionadas con la modernización de gestión pública, desarrollando sistemas digitales, más conocidos actualmente como plataformas virtuales, que buscan contribuir al país y promover tendencias en la utilización de sistemas actualización de la administración gubernamental (Jorgelina y Caravaca, 2021).

En Latinoamérica, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2020) y Gutiérrez (2019) señalan que la modernización y gobierno electrónico comenzaron en 2004. En 2018, Chile logró alcanzar una alta calificación en gobierno electrónico en la administración pública, lo que se consideró un éxito, ya que lograron optimizar su gestión en las entidades estatales y mejorar la atención al habitante chileno. Por otro lado, Perú, se encuentra en proceso de Transformación Digital, lo cual se puso en marcha desde el año 2012 con la Ley de la modernización de gestión pública (Ley N°27685). Tiene de propósito brindar los fundamentos además del respaldo legal en la modernización del Estado y la mejora de los procesos administrativos. Sin embargo, la cultura de la digitalización en las entidades públicas no ha experimentado un crecimiento significativo a gran escala, como se evidencia en las diferencias entre la implementación de gobiernos locales en Lima y los gobiernos regionales (Presidencia de Consejo de Ministros [PCM], 2022).

En Perú, la actualización de la administración pública a través del pilar central de gestión administrativa por procesos y transversal del gobierno electrónico es de gran importancia, ya que se ha demostrado que mejora la accesibilidad a la información y la eficiencia en los trámites administrativos (Blas et al., 2022). En el país, esta transformación se está implementando de manera gradual con la finalidad de optimizar los servicios electrónicos en el sistema de gobierno modernizado. A medio plazo, esto permitirá una atención más eficiente y la posibilidad de realizar trabajos virtuales, más conocidos como teletrabajo. Esta modalidad se ha implementado debido a las nuevas necesidades generadas

durante el estado de emergencia debido a Covid-19, esto permitió a los usuarios externos realizar trámites virtuales desde cualquier lugar de Perú, promoviendo un gobierno electrónico transparente y un servicio de calidad (Muñoz, 2022; Mogrovejo, 2023)

Sin embargo, en la política de modernización de la gestión gubernamental, persisten diversas deficiencias que afectan su desempeño en los procesos administrativos, especialmente en el sistema de planificación y logro de metas de entidades públicas. Se evidencia una deficiente gestión documental en estas instituciones, lo que resulta en un proceso burocrático y lento, limitando su capacidad para proponer mejoras en los procedimientos administrativos. Esto conlleva retrasos en la atención de los requerimientos realizados por los hospitales a nivel nacional y una calidad de gestión limitada, ya que todos los procesos se realizan en papel, las autorizaciones requieren firmas físicas y se produce una respuesta lenta ante casos de emergencia. Es esencial resolver estos problemas en la gestión administrativa. Además, aún no se ha implementado la firma digital y los documentos no son digitalizados (PCM, 2022).

En ese sentido, la actualización de la administración gubernamental mediante tecnología informática está reflejada para todo organismo público. Actualizar la administración pública y así satisfacer requerimientos de clientes para un menor tiempo, es lo que se denomina una mejora eficaz en la gestión pública. Esto se cumple mediante el empleo de tecnología, que permite a los ciudadanos realizar sus trámites de manera sencilla y rápida (Busko y Apollo, 2023; Tapscott, 2021; Klenk y Reiter, 2019).

La entidad pública, seleccionada para el presente estudio comprende a la unidad de abastecimiento de la sede central de una entidad administradora de servicio de salud. Dicha dependencia presenta una precariedad en el servicio brindado, dada las deficiencias en la articulación de sus oficinas y sus procesos administrativos, con serios problemas en la forma de dirigir, controlar, planificar y organizar. Estos procesos administrativos generan dificultades en la coordinación entre sus oficinas y la utilización de herramientas modernas, lo que ha conducido a resultados poco productivos y un retraso en el desarrollo integral de los usuarios de la entidad pública. Esto pone en riesgo la eficiencia de la atención de salud pública. Además, provoca un proceso administrativo lento, lo que significa que existen

ineficiencias en la gestión institucional de la entidad pública en lo que respecta a la planificación, organización, dirección y control. Esto no solo reduce la productividad, sino que también genera descontento entre los usuarios y los colaboradores en general.

Por consiguiente, ante la problemática identificada, resulta evidente y fundamental profundizar en el conocimiento de los procesos administrativos. Esto se vuelve necesario para proponer estrategias de gestión, tal como el gobierno digital, respaldado por diversas herramientas tecnológicas. Actualmente, se evidencia un desarrollo laboral más ágil y menos complejo, lo que nos lleva a hablar de un gobierno moderno que aprovecha las tecnologías emergentes. Por ello, es primordial establecer el vínculo de actividades de administración y modernización de administración pública para la entidad considerada.

Por tal motivo, se plantea como problema de investigación: ¿Qué relación presenta la Modernización de gestión pública y los procesos administrativos en una entidad de salud, Lima, 2023? Por lo tanto, se vuelve necesario realizar la investigación sobre el mencionado problema, ya que esto puede mejorar los procesos administrativos en los sistemas de salud. Los problemas específicos se presentan de la siguiente manera: (i) ¿Cuál es la relación que presenta la Modernización de gestión pública y la Planeación en una entidad de salud, Lima, 2023?; (ii) ¿Cuál es la relación que presenta la Modernización de gestión pública y la Organización en una entidad de salud, Lima, 2023?; (iii) ¿Cuál es la relación que presenta la Modernización de gestión pública y la Dirección en una entidad de salud, Lima, 2023?; y, (iv) ¿Cuál es la relación que presenta la Modernización de gestión pública y el control en una entidad de salud, Lima, 2023?

Respecto a la justificación de la investigación, se centra en analizar cómo se puede implementar de manera efectiva el concepto de actualización administrativa de carácter público para mejorar procesos administrativos en entidad de salud pública. En particular, se enfoca en las oficinas administrativas de la Sede Central, responsables de la gestión administrativa para satisfacer las necesidades de medicamentos, material médico y capital humano en cumplir requerimientos acordes a salud. Se espera que este enfoque tenga un impacto significativo en la sociedad peruana al reducir las brechas sanitarias mediante una atención más eficaz y oportuna, todo ello derivado de la implementación y ejecución de tecnología

en este contexto específico. Por ende, esta investigación es relevante porque aporta en mejorar los procesos administrativos públicos en la entidad de salud, con el fin de atender en el tiempo indicado, siendo eficiente y eficaz, aquellos requerimientos (necesidades) que solicitan los hospitales del Seguro Social a nivel nacional.

De tal manera, se presenta el objetivo general: Determinar la relación entre la Modernización de gestión pública y los procesos administrativos en una entidad de salud, Lima, 2023. Asimismo, se presenta los objetivos específicos: (i) Determinar la relación la Modernización de gestión pública y la Planeación en una entidad de salud, Lima, 2023; (ii) Determinar la relación la Modernización de gestión pública y la Organización en una entidad de salud, Lima, 2023; (iii) Determinar la relación la Modernización de gestión pública y la Dirección en una entidad de salud, Lima, 2023; y, (iv) Determinar la relación la Modernización de gestión pública y el control en una entidad de salud, Lima, 2023.

Adicionalmente, la hipótesis general: Existe relación la Modernización de gestión pública y los procesos administrativos en una entidad de salud, Lima, 2023. Asimismo, se presenta las hipótesis específicas: (i) Existe relación entre la Modernización de gestión pública y la Planeación en una entidad de salud, Lima, 2023; (ii) Existe relación entre la Modernización de gestión pública y la Organización en una entidad de salud, Lima, 2023; (iii) Existe relación entre la Modernización de gestión pública y la Dirección en una entidad de salud, Lima, 2023; y, (iv) Existe relación entre la Modernización de gestión pública y el control en una entidad de salud, Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para llevar a cabo adecuadamente la investigación en cuestión, se detallan las siguientes búsquedas a nivel internacional, similares a esta investigación, que sirven como guía para discutir las diferencias de los resultados obtenidos.

Se tiene a Ziyadin et al. (2020) en su investigación realizada en Kazajstán, cuyo objetivo fue identificar las condiciones necesarias para avanzar en la modernización digital de la administración en gestión pública, mediante una valoración del desarrollo de la digitalización del gobierno y la identificación de los obstáculos principales. En el estudio descriptivo, los resultados revelaron un nivel de progreso del gobierno digital bastante elevado en Kazajstán. Aunque hubo esfuerzos significativos de las agencias del gobierno en los últimos años para automatizar los servicios públicos, los resultados concretos en la transición a un formato electrónico siguen siendo insatisfactorios. Los autores concluyeron que un proceso activo de modernización digital en el sistema de administración pública requiere una mayor utilización de métodos para analizar y evaluar la ejecución de iniciativas y proyectos del gobierno, lo que incluye la realización de auditorías para medir su efectividad y eficiencia.

Asimismo, Todorut y Tselentis (2018), en su investigación desarrollada en Rumania, se centraron en destacar la importancia de la digitalización en el contexto de la gobernanza, como un factor que contribuye a la creación de valor público. Desarrollaron el concepto de gobierno electrónico, que tiene el efecto de modernizar las administraciones públicas centrales y locales para prestar servicios públicos a los ciudadanos y al entorno empresarial de una manera integrada, transparente y segura. El método del estudio fue documental y comparativo de datos e información sobre el papel de las Tecnología de la Información y la Comunicación (TICs) proporcionadas por informes, estadísticas y artículos especializados disponibles en los sitios web de la Unión Europea (UE). Respecto a sus resultados, analizaron el Índice de Desarrollo de la Gobernanza Electrónica (EDGI) a nivel de la Unión Europea y Destacó la posición de Rumanía, está en posición inferior al promedio de la UE, de ahí la necesidad de acelerar el proceso de digitalización para un desarrollo más rápido y sostenible. Otro indicador de relevancia se encontró en el Índice de Economía y Sociedad Digital (DESI), el cual

evalúa el avance referente a estados miembros de la Unión Europea en 5 aspectos fundamentales: conectividad, recurso humano, empleo de Internet, incorporación de TICs y servicios digitales para el público. En conclusión, resaltaron las direcciones estratégicas de desarrollo gubernamental, que se reflejan en los siguientes aspectos: mejorar la prestación de servicios públicos a través del gobierno electrónico, fomentar la adopción de servicios gubernamentales electrónicos y optimizar el uso de TICs en las operaciones gubernamentales.

Por otro lado, Demir (2021), en la ciudad de Manisa, Turquía, se centró en las reformas de la gestión pública en Turquía y en cómo ha cambiado la trayectoria de las reformas en las últimas dos décadas. El objetivo fue presentar la reforma reciente iniciativas sin pasar por alto el impacto del proceso de adhesión a la Unión Europea y evaluar los principales desafíos que Turquía podría enfrentar en los próximos años en términos de implementación de reformas y discutir cómo abordarlos. Su estudio fue descriptiva y cuantitativa. En resultados, encontraron que, en la década de 2000, Turquía fue testigo de importantes reformas en muchas áreas, especialmente en la socioeconomía y política; siendo la administración pública como una de las áreas más importantes en estas reformas. Por ende, establecer una estructura basada en el nuevo enfoque de la administración pública, deshaciéndose de la comprensión tradicional de la dirección del estado, fue una de las principales metas de estos esfuerzos, se ha declarado repetidamente que la administración pública se liberaría de la estructura engorrosa y burocrática como resultado de este proceso. Además, la encuesta sobre gobierno electrónico para el año 2020 mostró que Turquía pasó del grupo Índice de Desarrollo de Gobierno Electrónico (EGDI) “alto” al grupo EGDI “muy alto” por primera vez en 2020. En términos de indicadores de servicios en línea, Turquía se ubica entre los países con EGDI muy alto. En conclusión, las reformas en Turquía representan una mezcla de ideas y elementos reformistas que evolucionan constantemente bajo la influencia de actores extranjeros, especialmente la Unión Europea, los esfuerzos para responder a las tendencias reformistas globales y los acontecimientos políticos internos.

Mientras que, Gómez (2020), en su estudio desarrollado en Chile, propuso examinar la situación actual del servicio público en Chile con los principales conflictos que han surgido, por la desactualización del sistema de carrera de los

empleados y la creciente tendencia hacia la laboralización del empleo en el sector público. En resultado, propuso un conjunto de acciones destinadas a mejorar el sistema de carrera y lograr su modernización, así como una gestión efectiva de las relaciones del trabajo dentro de la administración del estado; concluyó que la influencia de la jurisprudencia tuvo efectos diversos en las interacciones laborales de los empleados públicos contratados, con una sólida doctrina que aboga por preservar cierta estabilidad en el empleo y prohíbe despidos sin fundamentos válidos para los empleados, siendo necesario avanzar en dirección al establecimiento de normas legales que brinden mayor confiabilidad jurídica, ya que con esta doctrina los contratos pueden convertirse en empleos permanentes, lo que distorsiona su naturaleza temporal.

Asimismo, Suing et al. (2018), desarrollaron su estudio en Loja Ecuador, enfocándose en las instituciones del estado ecuatoriano y las modernizaciones en sus procesos internos, con el objetivo de mejorar las relaciones internas y sus usuarios finales; asimismo el desarrollo de nuevas tecnologías e innovación. El estudio fue cuantitativo con medición dicotómica de variables y cualitativa con entrevistas a los involucrados en la gestión pública de su localidad. En resultado, las páginas web municipales en Ecuador no proporcionan información de alta calidad, ofrecen limitados espacios para la interacción y el debate, carecen de una atención constante a las necesidades de los ciudadanos, y estos se limitan a ser receptores de información en lugar de contribuyentes activos con sus opiniones. A pesar de la presencia de infraestructura y estructuras institucionales, no se observa un aprovechamiento efectivo de las oportunidades que brinda el Gobierno Electrónico, ni se crean las condiciones necesarias para promover una participación ciudadana más sólida. Concluyeron que Ecuador tiene un largo camino por recorrer para establecer instituciones eficaces, responsables y equitativas que contribuyan al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio mediante el uso eficiente de las TICs.

Por otro lado, se detallan las siguientes búsquedas a nivel nacional similares a esta investigación.

Se tiene a Portilla (2022), realizó su estudio en Lima, Perú, estableció por objetivo encontrar si la modernización de gestión pública muestra correlación con

los procesos administrativos en una entidad pública. Su estudio se desarrolló teniendo como referencia una investigación no experimental a un nivel descriptivo y cuantitativo, empleando un instrumento concerniente a cuestionarios para su muestra de 105 empleados. Como resultado, evidenció que el nivel de correlación de las variables evaluadas fue moderada positiva ($Rho=0,502$); además, identificó la necesidad de optimizar las prácticas de gestión especializándose en un mejor manejo de estas estrategias como son el uso de la tecnología. Concluyó que la actualización de administración de carácter público como estrategia está relacionada con los procesos para administración de la institución pública.

Seguidamente se menciona a Huamani (2021), quien realizó su estudio en Villa María del Triunfo, Perú, a fin de estudiar cómo se asocia la modernización de gestión estatal con los procesos administrativos en una entidad pública municipal. Para ello, desarrolló el estudio cuantitativo con una muestra de 200 colaboradores, donde el diseño fue no experimental. Entre sus resultados, identificó la necesidad de realizar capacitaciones adicionales en temas de TICs e implementar de manera más activa las políticas sobre la modernización. Además, halló la existencia una relación mutua de nivel alto entre los dos factores. Por lo tanto, concluyó que la modernización repercute de manera estadísticamente significativa en las estrategias de reforma estatal a una gestión administrativa más eficiente en la entidad de estudio.

Asimismo, Flores y Núñez (2021), en el artículo desarrollado en Perú, tuvieron por objetivo describir los procedimientos que se realizan en una defensoría del pueblo aplicando estrategias de actualización de gestión Pública. El estudio cualitativo, abarcó las percepciones en el contexto de estudio y un diseño etnográfico. Entre sus resultados, encontraron que los organismos que no lo ejecutan correctamente, acorde a la normativa establecida, corren el riesgo en el caso de los correos, intranet o páginas web, donde no hay garantía de que la información se capte de manera entendible. Además, identificaron que, una aplicación de la administración en base a procesos está en proceso gradual en el ámbito estatal, mostrando un progreso en conocimiento y madurez. Dada la necesidad de modernizar la administración pública, se enfatiza en la relevancia de procesos para implementar sistemas de mejora que impacten benéficamente respecto a calidad de las actividades públicas. Concluyeron que, a pesar de ser

eficiente y útil, el modelo de modernización no se utiliza en las instituciones gubernamentales conforme a las regulaciones actuales, lo que crea una brecha en la administración pública.

Mientras que, Jiménez (2021), en su estudio desarrollado en Lima, Perú, empleó su estudio en la Policía Nacional del Perú para hallar la correlación entre modernización en la administración estatal y el capital humano. El estudio fue correlacional, mediante la aplicación de encuestas a 259 trabajadores (funcionarios y subalternos). El resultado de esta investigación evidenció que para ser eficientes y eficaces en la gestión pública es importante planificar haciendo uso de la tecnología para mayor rapidez. Asimismo, en términos estadísticos, encontró que las dos variables se correlacionaron de manera positiva alta, concluyendo que entre las dos variables hubo correlación significativa.

Finalmente, Cárdenas (2018), realizó una investigación en Lima, Perú, para encontrar la relación directa entre modernización en la gestión pública con el desempeño de normas y leyes medioambientales que se fiscalizan en el rubro minero. Desarrolló una investigación cuantitativa no experimental de enfoque correlacional, considerando a de muestra a 113 trabajadores del área de evaluación y fiscalización ambiental. Como resultado final y conclusión determinó que los factores de modernización pública y los compromisos ambientales presentan una relación mediana y positiva.

Después de contextualizar mediante la revisión de investigaciones previas nacionales e internacionales, fue necesario describir la epistemología. En seguida, se procedió a indagar y profundizar en la teoría y los enfoques conceptuales para comprender adecuadamente la investigación. Por ende, se detallaron las bases teóricas que fundamentaron el desarrollo de la investigación.

Respecto a la modernización, es importante considerar distintas definiciones y enfoques de varios filósofos y teóricos destacados. Hegel, por ejemplo, ofrece una definición de modernidad que resalta la importancia de la subjetividad como un aspecto revelador. Max Weber, por su parte, se centra en la crítica de la ética protestante como un impulsor del capitalismo en su concepto. Jürgen Habermas, en contraste, ve la modernización como un proyecto que aún no se ha completado (Robles, 2012). En esta misma línea, la modernización a nivel nacional implica la

creación de instituciones nacionales con el fin de incrementar eficiencia, flexibilidad y coordinación de actividades públicas (Robles, 2012).

En alusión a actualización de la administración pública, esta se define como un proceso secuencial que se encuentra en transformación para dar mejoras en funciones de los organismos públicos y generar valor público. (Dill'erva, 2021; Pittaluga et al., 2020). Aunque la modernización conlleva a beneficios tales como la disminución de gastos. mediante la eliminación de trámites burocráticos, la consolidación de departamentos y la externalización de funciones básicas, estas reformas no siempre se han llevado a cabo de manera reflexiva en términos de alinear las capacidades del gobierno con la creación de valor para los ciudadanos. En este sentido, existe la oportunidad para que los gobiernos puedan sustituir el énfasis en la reducción de costes por otro que aumente la creación de valor (Mazzucato, 2023).

Con relación a la primera dimensión de la planificación estratégica, implica tomar en consideración las prioridades en los diferentes niveles de gobierno. Este asunto requiere que cada organización cumpla además de los compromisos gubernamentales con reflexiones de manera rigurosa sobre varios aspectos del entorno. Como evaluar la necesidad de intervención estatal y los riesgos asociados a una gestión inadecuada; analizar el entorno macroeconómico; considerar las solicitudes de la población; comprender cómo la sociedad aborda estas peticiones; y examinar cómo el estado ha enfrentado falencias pasadas en políticas, estrategias, agencias, resultados, impactos y lecciones aprendidas (Bryson y George, 2020). En ese sentido según Mandel (2023), el planeamiento estratégico fue concebido como un procedimiento meticuloso y estructurado mediante el cual una entidad, ya sea una organización o empresa, desarrolla un conjunto de estrategias encaminadas a trazar una ruta desde su estado presente hacia un horizonte futuro deseado.

Como consecuencia de lo mencionado, en el Plan Estratégico se debe incluir los objetivos del gobierno y los de la organización. Estos objetivos se presentan como los resultados esperados en relación con las demandas ciudadanas. Para poner esto en práctica, las metas generales del PE deben ser detalladas en los planes operativos, los cuales proporcionan metas más específicas y claras en términos de buen servicio además de ser monitoreadas y evaluadas. Estos planes

permitirán una adecuada asignación presupuestaria o programática, atendiendo así las demandas del público de la manera más eficaz y eficiente posible (Mandel, 2023; George et al., 2019).

En la segunda dimensión, del presupuesto orientado a resultados, en el estado actual de satisfacer a la población, es esencial asignar los recursos teniendo en cuenta los resultados esperados, de manera que se cumplan las expectativas. Esto es especialmente importante debido a que los recursos son limitados, lo que implica la necesidad de establecer prioridades (Khairul, 2022). En este proceso productivo, los programas presupuestales son de vital relevancia durante la distribución y el monitoreo de recursos. esto se fomentará una gestión centrada en lograr metas, evidenciando variación significativa de administración pública. Se pasará de la organización centrada en sí misma, orientada al proceso presupuestario y basada en inercias, a una gestión orientada a obtener resultados para los ciudadanos. Esto facilitará la eliminación de disparidades en cuanto a calidad en servicio y logrará un aumento en la eficiencia monetaria, coordinando de manera eficaz en términos del equilibrio fiscal (Dill'erva, 2021).

Además, la administración basada en procesos implica, para garantizar un servicio ciudadano efectivo, es necesario abandonar el modelo organizativo tradicional y adoptar un proceso de transformación constante para la mejora continua en la optimización de ejecución de procesos para lograr los resultados previstos en la provisión de productos, teniendo en cuenta el abastecimiento. Esto posibilitará la mejora de la producción para que las compañías puedan ofrecer tener más efectividad, obteniendo respuestas que favorezcan al público (Dill'erva, 2021; Freire, 2019).

En términos de la dimensión meritocrática del servicio civil, la gestión de recursos humanos con personal calificado tiene relevancia en toda empresa, porque son las personas quienes establecen metas, desarrollan planes y políticas, y asignan y administran recursos mediante diversos procesos. En las entidades privadas, la gestión de personal, se centra en la creación y gestión de recursos humanos (RH) competentes de acuerdo con los objetivos de la compañía. Respecto al ámbito público, la administración de los recursos humanos involucra 2 importantes dimensiones más. En primera instancia, existe la correlación distinta entre el agente (la organización y sus colaboradores) y primordial (la ciudadanía),

que es mediada por autoridades políticas electas o designadas (dirigentes) que deben renovar constantemente su legitimidad ante los ojos de los ciudadanos (Pérez y Flores, 2022; Geromichalos y Kospentaris, 2022).

Como tales, están sujetos al escrutinio público y deben desempeñar sus funciones en sus distintos cargos de buena fe e imparcialmente para asegurar que el mayor valor público beneficie a la sociedad. Esto complica la definición de su imagen y la valoración de su desempeño. En resumen, los servidores públicos deben poseer tres características esenciales: (i) autoridades como representantes de la ciudadanía; (ii) la política independiente de los políticos y los intereses especiales de grupos de poder, porque deben proteger el interés de la población y asegurar la imparcialidad en la acción pública; y (iii) la capacidad técnica para formular políticas públicas efectivas (Medina et al., 2019).

En cuanto a la dimensión de seguimiento, evaluación y sistema de conocimiento, se reconoce la importancia de un proceso constante de recopilación y evaluación de datos en la administración centrada en resultados (Bondarenko et al., 2021). Este proceso tiene como objetivo seguir y monitorear indicadores relacionados con el consumo (rendición de cuentas), procesos y productos (medir la eficiencia con la que se utilizan los materiales y la calidad), así como evaluar los reportes y consecuencias de las acciones, repertorios y proyectos ejecutados en responsable de la institución con la finalidad de asegurar la el suministro de bienes o servicios a la comunidad. De este modo, el desempeño se mide por su cumplimiento de los objetivos donde los recursos fueron asignados, de acuerdo con las prioridades operativas y territoriales establecidas en los planes estratégico, operativo y presupuestario. La información obtenida como resultado de este proceso debe generar los conocimientos necesarios para mejorar continuamente la calidad de la acción del ente al servicio del pueblo (Felício et al., 2021; Dill'erva, 2021).

Respecto a la epistemología de la variable procesos administrativos, se examina cómo se estructura y se organiza el conocimiento dentro del contexto de la administración, considerando tanto las bases teóricas como las formas prácticas en las que se generan, se validan y se aplican los principios administrativos. En este contexto, se parte de la premisa de que el propósito general de los procesos administrativos es la organización. No obstante, se requiere una mayor precisión,

dado que en las organizaciones convergen otras disciplinas significativas, tales como la economía (teoría empresarial), la psicología (psicología organizacional) y la sociología (sociología organizacional). En consecuencia, es esencial establecer un ámbito de acción específicamente administrativo, definiéndolo claramente y evitando confusiones con otras áreas, orientando a las personas de manera precisa para lograr resultados organizativos de acuerdo a los procesos administrativos (Mendoza, 2018).

En cuanto a la definición de procesos administrativos. La administración se considera la actividad principal que guía el grado en que las organizaciones sirven a las personas que afectan. Los inicios de la administración y su evolución constante están relacionados con el avance tecnológico, científico e industrial logrado por la humanidad. Mientras las infraestructuras productivas se expanden como medio de su progreso y desarrollo, se deben crear modelos de gobernanza que aseguren la productividad organizacional. Esto da lugar a la creación de empresas como instituciones sociales (Dahlgard-Park et al., 2018; Saidali y Ferdinand, 2019).

La consecución de metas de la compañía y el logro en responsabilidades sociales están íntimamente relacionados con el éxito de sus líderes. Una organización tiene el potencial para lograr sus objetivos si los líderes cumplen con sus responsabilidades de manera adecuada. Así, el desempeño de la gerencia se mide por el grado en que los gerentes siguen la secuencia de los procesos administrativos y crean una estructura organizacional que los distingue de otras organizaciones (Saeidi et al., 2021)

Los procesos administrativos señalan como un conjunto de etapas que contribuyen a optimizar los recursos en una compañía u organización ya sea en el aspecto público o el ámbito privado, con el objetivo de alcanzar sus metas y brindar un servicio de calidad. Según Chiavenato (2019), implica las funciones de gestión, utilizando tanto activos materiales como el personal de manera efectiva. Este enfoque permite a los organismos tanto públicos como privados dirigir sus funciones hacia un adecuado servicio y manejo de recursos. En resumen, los procesos administrativos consisten en una serie de secuencias que buscan maximizar la eficiencia de los recursos en una compañía, independientemente de su naturaleza pública o privada, con el fin de lograr sus objetivos y proporcionar un

mejor servicio. Según Chiavenato (2019), este proceso implica la planeación, organización, dirección y control.

La primera dimensión de la planeación, implica la elaboración de planes estratégicos que orientan las acciones de una compañía y fomentan la eficiencia mediante análisis anticipados que permiten prever el desempeño empresarial futuro (Pompeyo et al., 2021; Biondi y Russo, 2022). Chiavenato (2019), menciona que la planeación es el proceso primero de los procesos administrativos y se ocupa de establecer las etapas preliminares para alcanzar los objetivos, los medios y planes de acción, lo cual se lleva a cabo mediante un esquema panorámico previo.

La dimensión de la organización implica la creación de un sistema que coordine las tareas y actividades específicas de los diferentes departamentos y servicios que conforman una organización, ya sea pública o privada (Biondi y Russo, 2022). Según Chiavenato (2019), conceptualiza a la organización como el acondicionamiento del trabajo, "la distribución de recursos y la administración de bienes en una institución destinada. Es la etapa en la que permanece el desempeño operativo y concierne a todo el personal de la organización.

La dimensión de dirección implica la realización de todas las actividades o planes previamente establecidos. En este instante se implementan las funciones que debe realizar cada miembro de la organización (Bryson et al., 2018; Pompeyo et al., 2021). Chiavenato (2019), refiere como proceso de ejecución de acciones asociadas al liderazgo, la motivación, la comunicación y la labor en equipo. La etapa está asignada a los puestos más elevados de la entidad, pero en las compañías con estructuras horizontales es importante desarrollar estas habilidades en todos los empleados.

La dimensión de control implica revisar todos los procedimientos, actividades, servicios o productos de la empresa, con el objetivo de orientar adecuadamente a la organización hacia el logro de sus finalidades (Felício et al., 2021; Deschamps, 2019).

Para Chiavenato (2019), esta parte se refiere al proceso de evaluar el progreso y desempeño de la compañía, identificar anomalías y asegurar el logro de las metas con acciones correctivas. Incluye la evaluación de los resultados logrados como consecuencia de los tres pasos anteriores.

Por otro lado, para comprender mejor la investigación, se describieron los conceptos clave: (a) Actualización de la gestión pública, entendida tal como, la estrategia de mejoramiento de una organización como parte de transformar su estructura para asemejarla a otras organizaciones consideradas modernas (Nishimura et al., 2021). Asimismo, Pham et al. (2022) destacan al mundo globalizado como el intercambio de información y recursos entre varias personas, países vecinos con mejora de la integración e interacción entre diferentes entidades y gobiernos en todo el mundo. Mejora la transformación de la información, las ideas, los valores y las creencias de las sociedades y las mantiene modernas de acuerdo con el desarrollo de la cultura mundial; (b) Planeamiento estratégico y operativo, el cual comienza por priorizar a la nación y las instancias del gobierno central, local y regional. Además, es un proceso donde cada entidad, a parte de tener en cuenta los compromisos de la política y los planes de gobierno, reflexiona enérgicamente sobre los temas de interés (Jáuregui et al., 2022); (c) Presupuesto por resultados, implica una estrategia en la administración pública que se basa en tomar decisiones considerando el impacto que las acciones gubernamentales generan en la sociedad. Este enfoque también representa un modelo de asignación de recursos destinados específicamente para llevar a cabo acciones definidas durante un periodo determinado (Bonomi et al., 2019); (d) Servicio civil meritocrático; el sistema de servicio civil de manera formal moviliza todos los recursos humanos al servicio del estado, es preciso comprender perspectiva del nuevo institucionalismo. Las instituciones se definen como procedimientos, rutinas, normas y prácticas formales o informales dentro de estructuras organizativas políticas o económicas políticas (Zulkarnain y Prasajo, 2020).

(e) Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento; es un indicador más directamente relacionado con la propia administración pública es el indicador de rendimiento del sector público forma parte del Índice de Competitividad Global, el rendimiento del sector público es un indicador agregado compuesto por: derecho de propiedad, corrupción, influencia inadecuada, eficacia del gobierno y la seguridad (Chen et al., 2019). En cuanto a la (f) Los procesos administrativos; en particular, el campo de la gestión se refiere a las habilidades y competencias relacionadas con la gestión y administración de los recursos (liderazgo,

planificación y organización) así como la gestión del talento (liderazgo) (Gustafsson et al., 2018; Dahlgaard-Park et al., 2018).

Asimismo, los procesos administrativos tienen un papel preponderante en cualquier entidad, ya que está encaminada al cumplimiento de las finalidades de la organización a partir de la aplicación de las etapas inherentes como son la planear, la organizar, la dirección y el control, todas estas fases tienen como finalidad hacer más eficaz y eficiente a la empresa para lograr su desarrollo y crecimiento y por ende, generar utilidades económicas (Chávez-Haro et al., 2020; Molina y Flores, 2022; Asca et al., 2021).

Referente a (g) Planificación; desde el punto de vista de las técnicas de investigación en el ámbito de la gestión, la planeación estratégica en la esfera pública es esencial para gestionar el espacio complejo y volátil y avanzar hacia prácticas más sostenibles. Debe ser flexible y dinámico, del mismo modo que se estabiliza y se ancla al progreso, lograr la transformación. La planificación implica negociación, colaboración, coordinación y aprendizaje que preceden a diversas decisiones y acuerdos (Bryson et al., 2018; Biondi y Russo, 2022); (h) Dirección; la dirección estratégica se ha convertido en un campo diversificado que abarca desde el análisis de la estrategia en las empresas hasta el de las estrategias en las entidades sin fines de lucro y el ámbito público (Bolland, 2020).

Asimismo, (i) Control; es la etapa donde se señalan las reglas para la evaluación de los resultados cuyo objetivo es identificar y corregir lo que se ha ejecutado irregularmente. Asimismo, se define como la medición relacionada a los planes, encontrar errores y definir las medidas correctivas (Asca et al., 2021; Speklé et al., 2022). Se prevé que el control de gestión motive a los directivos a garantizar de manera adecuada la consecución de los fines de la organización. Esto se lleva a cabo mediante el control y recompensando y promocionando a las personas según determinados criterios (Alomari et al., 2018; Bedford, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Respecto al paradigma que sustentó el proceso investigativo fue el positivista ya que el estudio tuvo como propósito validar una hipótesis mediante métodos estadísticos o calcular los valores de una variable específica a través de datos cuantitativos (Ramos, 2015).

En cuanto al enfoque de investigación fue cuantitativo, ya que se buscó recopilar información mediante el desarrollo de instrumentos específicos. Esta información fue analizada con el fin de hallar la correlación entre las variables en evaluación, de modo que se puedan probar las hipótesis propuestas en la presente investigación. Según Smith y Hasan (2020) precisa que el enfoque cuantitativo utiliza información recopilada para comprobar las hipótesis planteadas mediante datos estadísticos, con la finalidad de comprobar lo estipulado en las hipótesis.

El método de investigación fue de Hipotético-Deductivo, enmarcado para adquisición del conocimiento científico dentro de las ciencias formales. El método se basa en varios pasos básicos: ver el fenómeno en investigación, diseñar una hipótesis que explique, derivar los resultados y verificar la exactitud de las afirmaciones realizadas. Para fundamentar las afirmaciones de los autores, la aplicación del método se basa en confirmar si las hipótesis propuestas son admitidas o rechazadas (Siponen y Klaavuniemi, 2020).

El tipo de estudio fue Básica, denominado además fundamental, ya que puede generar un saber teórico o principio. Es fundamental, ya que es necesario para el crecimiento de la ciencia. En ese sentido, no se contrasta con ninguna situación práctica (Ñaupas et al., 2018).

Asimismo, el diseño de investigación del estudio fue en base al diseño no experimental, como señala Guillen et al. (2019), la razón radica en la falta de intervención deliberada en el factor causal con la finalidad de establecer sus consecuencias en una fase posterior. En cambio, se centra en la exposición y evaluación de cómo este factor incide y se relaciona con otras variables en un momento específico. Además, fue transversal, ya que el investigador recopiló los datos en un solo momento dado.

Mientras, el nivel fue descriptivo y correlacional, al respecto según Rios (2017) y Guillen et al. (2019) se proporciona una descripción del comportamiento de variables y las dimensiones, considerando la influencia de la otra variable y cómo están relacionados entre sí.

3.2 Variables y operacionalización

Para la variable: Modernización de gestión pública

Definición conceptual

Esta variable se comprende como un proceso continuo de transformación, cuyo propósito es mejorar el comportamiento de las figuras públicas y así crear valor público (Dill'erva, 2021).

Definición operacional

Se precisa que hay cinco pilares: Planeamiento estratégico; presupuesto por resultados; gestión por procesos; servicio civil meritocrático; evaluación y el sistema de conocimiento.

Indicadores

Se colocaron 05 dimensiones: Planeamiento estratégico y operativo que cuenta 03 indicadores; Presupuesto por resultados que cuenta con 04 indicadores; Gestión por procesos que cuenta 03 indicadores; Servicio civil meritocrático que cuenta 02 indicadores; Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento que cuenta 03 indicadores.

Escala de medición

Será ordinal de tipo Likert, asignado 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Indiferente; 4: De acuerdo; 5: Totalmente de acuerdo

Para la variable: Procesos administrativos

Definición conceptual

Es el procedimiento que incluye planificar, organizar, dirigir y controlar; basado en los recursos tanto materiales y humanos de servicio como tal, ayuda a las entidades tanto del estado como privadas inclinar sus responsabilidades hacia la gestión apropiada de los servicios y recursos (Chiavenato, (2019).

Definición operacional

Para Chiavenato (2019) comprende: planeación, organización, dirección y control.

Indicadores

Se considerarán 04 dimensiones: planeación, que cuenta 03 indicadores; organización que cuenta con 04 indicadores; dirección que cuenta 03 indicadores; control con 02 indicadores.

Escala de medición

Será ordinal de tipo Likert, asignado 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Indiferente; 4: De acuerdo; 5: Totalmente de acuerdo

3.3 Población, muestra y muestreo

La población se refiere a un conjunto de individuos que se seleccionan con el propósito de ser evaluados y estudiados. Esta selección se realiza con el fin de comprender los hechos y la realidad a través de un estudio que permita recopilar información específica, la cual será utilizada para corroborar a las hipótesis planteadas en el estudio (Sánchez et al., 2018). En el contexto de este trabajo, se consideró una población compuesta por 144 trabajadores que forman parte de una entidad ejecutora dedicada al abastecimiento en el sector de la salud.

Para esta investigación, se consideró como criterio de inclusión, a todo profesional de las áreas de ciencias administrativas, como administradores, economistas, contadores o carreras afines, que desempeñen funciones relacionadas con la gestión de la provisión de bienes y servicios en las organizaciones. Esto para que el estudio cuente con la perspectiva de obtener información desde la perspectiva de quienes tienen un rol administrativo en dichos procesos.

Por otro lado, no formaron parte del estudio, en virtud de los criterios de exclusión, todo aquel trabajador que cumplen otras funciones no relacionadas con la administración del abastecimiento. Específicamente, fueron excluidos los técnicos o profesionales de carreras como medicina o afines y el personal de limpieza, debido a que sus experiencias y conocimientos no corresponden al ámbito de interés de esta investigación.

Asimismo, según McDermott (2023) y Ciro (2019), la muestra es un grupo representativo y más pequeño de elementos o individuos tomados de una población más grande. La muestra debe reflejar las características y la variabilidad presentes en la población de interés. En este estudio, la muestra fue lo mismo que la población, compuesta por 144 trabajadores que forman parte de una entidad ejecutora dedicada al abastecimiento en el sector de la salud.

En cuanto al muestreo, este fue no probabilístico de conveniencia, ya que se cuenta con pocos sujetos participantes en la investigación (Morales, 2012); por ende, la muestra de la investigación fue lo mismo que la población.

Por último, la unidad de análisis se define como la unidad de donde se obtiene los datos (Marchionini, 2023). En el estudio fueron los voluntarios de la entidad pública de salud.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue considerada como técnica, empleada para obtener la información de un grupo de 144 trabajadores, que comparten características similares (Arias y Covinos, 2021).

El instrumento fue el cuestionario, diseñado para la primera y segunda variable y estuvo formado por un total de 39 preguntas que se relacionan con cada variable de la investigación. Asimismo, las respuestas se presentaron mediante la escala tipo Likert (1932). Según Arias y Covinos (2021), definen el instrumento del cuestionario como un grupo de preguntas que se utilizaran en una encuesta. Por otro lado, Arias y Covinos (2021) detalla sobre el cuestionario como formato de preguntas que vinculan al objetivo de la investigación y puede ser de preguntas abiertas, cerradas y de respuestas múltiples.

Con relación a las evidencias de validez del cuestionario, se definió como una medida de concepto de investigación que ayuda a medir la eficacia mediante la identificación de las primordiales pérdidas del proceso y las causas originales (López et al., 2019). En la investigación, la evaluación de

los instrumentos, una de las evidencias de validez, la constituyó el juicio de expertos, quienes juzgaron los ítems de ambos.

La investigación contó con 2 cuestionarios; el primero, de 21 preguntas sobre la variable denominada: modernización de gestión pública con un listado de respuestas de: 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: Indiferente; 4: De acuerdo; 5: Totalmente de acuerdo, conforme establece la escala tipo Likert (1932). El segundo cuestionario tuvo 18 preguntas sobre la variable procesos administrativos con un listado de respuestas de escala tipo Likert (1932), de forma similar a la primera variable. Por otro lado, se realizó un pilotaje para poder aplicar el coeficiente alfa (Cronbach, 1951), se tuvo una confiabilidad de 0,912 para la primera variable, considerado excelente y una confiabilidad de 0,861 de la segunda variable, considerado en bueno.

3.5 Procedimientos

El procedimiento fue de la siguiente manera: A los participantes voluntarios, antes de realizar el cuestionario se explicaron y se indicaron la forma del llenado del cuestionario para evitar errores en su calificación según pregunta, de tal modo sean completados correctamente y se recopile información para la investigación de manera adecuada. Los datos recopilados se registraron en una hoja de cálculo de Excel y se sometieron al análisis utilizando el software de estadística SPSS V27.

El procesamiento de la información recopilada de los cuestionarios comprendió la elaboración de tablas para cada variable y dimensiones, luego se corroboró las hipótesis para concluir su nivel de correlación entre las variables y responder a las interrogantes formuladas, validación de las hipótesis, presentación de conclusión y recomendación.

3.6 Método de análisis de datos

En el marco de este estudio, se realizó un análisis estadístico exhaustivo para explorar y comprender los datos recopilados. La estadística descriptiva se utilizó para describir el conjunto de datos y se presentaron en tablas para cada variable junto con sus respectivas dimensiones. La estadística inferencial, por otro lado, se empleó para establecer relaciones y

deducciones en la investigación (Stapor, 2020). En una primera etapa, se aplicó Kolmogorov-Smirnov para corroborar la distribución de los datos. Este análisis permitió determinar si es apropiado utilizar métodos estadísticos paramétricos o no paramétricos en el estudio de correlaciones entre las variables, encontrándose que la data no muestra una distribución Gaussiana; por ende, se aplicó la prueba de correlación no paramétrica de rango de Spearman, utilizando para llevar a cabo este análisis correlacional de las variables, el software estadístico SPSS v27. Este paso fue fundamental para identificar y comprender la relación presente entre las variables evaluadas. El proceso estadístico garantizó la rigurosidad y validez de los resultados obtenidos en esta investigación.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio se apega al Código de Ética de la Universidad César Vallejo. Se consideró los aspectos éticos en la participación del encuestador mediante consentimiento del encuestado, teniendo en cuenta que dichos datos no serán usados con mala intención. Los principios considerados serán de beneficencia, no maleficencia, autonomía y de justicia, que se detallan a continuación (Fleming y Zegwaard, 2018):

Los instrumentos utilizados para las variables son únicamente para recopilar información de los individuos encuestados, sin considerar ninguna forma de discriminación que pudiera afectar a los participantes.

El estudio se orientó a dar cuenta del nivel de correlación de las variables en evaluación, sin dañar la reputación y la buena voluntad de los sujetos participantes.

La investigación fue desarrollada libremente y anonimato, sin imposiciones que pudieran interferir con su progreso adecuado. La atribución de autores se limita únicamente a propósitos informativos y se adhiere a las directrices establecidas por la normativa APA. Por otro lado, se contó con consentimiento del participante antes de usar los instrumentos (Knight, 2023)

Este estudio protege todas las necesidades legítimas y totalmente transparente de los investigadores que se encuentran involucrados, al igual que los intereses materiales y humanos requeridos.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Los resultados correspondientes a la variable 1, denominada Modernización de la gestión pública y sus dimensiones, se muestran en la tabla 1.

Tabla 1

Organización de frecuencias para la modernización de la gestión pública y sus dimensiones.

Niveles	Modernización de la gestión pública		Planeamiento o estratégico y operativo		Presupuesto por resultados		Gestión por procesos		Servicio civil meritocrático		Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	41	28,5 %	21	14,6%	28	19,5%	33	22,9%	30	20,8%	29	20,1%
Regular	55	38,2 %	57	39,6%	50	34,7%	58	40,3%	43	29,9%	63	43,8%
Bueno	48	33,3 %	66	45,8%	66	45,8%	53	36,8%	71	49,3%	52	36,1%
Total	144	100%	144	100%	144	100%	144	100%	144	100%	144	100%

f: conteo absoluto

La Tabla 1 revela datos sobre la modernización de la gestión pública entre los 144 colaboradores. En este contexto, se observa que 55 colaboradores que representa el 38,2% percibieron un nivel regular, mientras que 48 participantes concerniente al 33,3% perciben un nivel bueno y 41 participantes concerniente al 28,5% perciben como malo. Estos hallazgos indican que existen áreas de mejora en el ámbito de la modernización de la gestión pública.

En cuanto a la dimensión de planeamiento estratégico y operativo de la variable 1, se observó que el 45,8% (66 colaboradores) obtuvo una calificación de nivel bueno, el 34,7% (50) alcanzó un nivel regular, y el 19,5% (28) se ubicó en el nivel malo. Estos resultados indican que los colaboradores de la entidad pública consideran que hay margen para mejorar el planeamiento estratégico en el contexto de la modernización de la gestión pública.

Respecto a la dimensión de presupuesto por resultados, se destaca que el 45,8% (66 trabajadores) señalaron en un nivel bueno, el 34,7% (50) situó en un nivel regular, y el 19,5% (28) en nivel malo. Esto evidencia que la percepción mayoritaria de los colaboradores de la entidad pública califica el presupuesto por resultados como regular y bueno.

Concerniente a la dimensión de gestión por procesos de la variable 1, se observó que el 40,3% (58 trabajadores) señalan en nivel regular, el 36,8% (53) en nivel bueno, y el 22,9% (33) situó en el nivel malo. Estos datos sugieren que una parte considerable de los colaboradores de la entidad pública percibe la gestión por procesos en un nivel regular.

En lo que respecta a la dimensión de servicio civil meritocrático, se destaca que el 49,3% (71 trabajadores) señalaron en un nivel bueno, el 29,9% (43) en regular, y el 20,8% (30) en malo. Estos resultados reflejan que la percepción de los colaboradores de la entidad pública mayoritariamente califica el servicio civil meritocrático como bueno, seguido de nivel regular.

Con respecto al seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento, se observa que el 43,8% (63 colaboradores) percibieron en un nivel regular, el 36,1% (52) en bueno, y el 20,1% (29) en malo. En consecuencia, los colaboradores de la entidad pública perciben de en nivel bueno el seguimiento, la evaluación y el sistema de conocimiento.

Respecto a los resultados que corresponden a los procesos administrativos y sus dimensiones se muestran en la tabla 2.

Tabla 2

Distribución de frecuencias para la variable procesos administrativos y sus dimensiones.

Niveles	Procesos administrativos		Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	38	26,4%	21	14,6%	29	20,1%	35	24,3%	31	21,5%
Regular	54	37,5%	40	27,8%	61	42,4%	48	33,3%	37	25,7%
Bueno	52	36,1%	83	57,6%	54	37,5%	61	42,4%	76	52,8%
Total	144	100%	144	100%	144	100%	144	100%	144	100%

f: conteo absoluto

De los 144 participantes de la entidad pública, en relación a la variable de procesos administrativos, se observó en la tabla 2 que 54 participantes, lo que representa el 37,5% indicaron un nivel regular. Por otro lado, 52 colaboradores, equivalentes al 36,1%, un nivel bueno, mientras que 38 participantes encuestados, que constituyen el 26,4%, señalaron un nivel malo. Estos resultados evidencian que, la entidad pública tiene áreas de mejora en lo que respecta a los procesos administrativos, ya que prevalece el nivel regular.

En lo que respecta a la dimensión de planeación en la variable 2, se observa que el 57,6% (83 trabajadores) señalaron en un nivel bueno, el 27,8% (40) ubicó en el nivel regular y el 14,6% (21) alcanzó el nivel malo. Estos datos sugieren que, si bien la mayoría de los colaboradores de la entidad pública considera que la planeación de los procesos administrativos es buena, no se puede pasar por alto un porcentaje considerable que señala la necesidad de revisar y mejorar este aspecto.

En lo que concierne a la dimensión de organización, el nivel regular alcanzó el 42,4% (61 colaboradores), el nivel bueno se situó en el 37,5% (54), y el nivel malo representó el 20,1% (29). Estos datos indican que la mayoría de los colaboradores de la entidad pública percibe la necesidad de mejorar ciertos aspectos de la organización en los procesos administrativos, ya que prevalece el nivel regular.

En cuanto a la dimensión de dirección, se observa que el 42,4% (61 trabajadores) percibieron en un nivel bueno, el 33,3% (48) situó en el nivel regular, y el 24,3% (35) en malo. Estos datos sugieren que una parte considerable de los colaboradores de la entidad pública considera que la dirección de los procesos administrativos se encuentra en un nivel bueno.

Finalmente, en lo que concierne a la dimensión de control, se destaca que el 52,8% (76 trabajadores) percibieron en un nivel bueno, el 25,7% (37) ubicó en el nivel regular, y el 21,5% (31) en malo. Esto evidencia que la percepción mayoritaria de los colaboradores de la institución pública califica el control de los procesos administrativos como bueno, seguido de nivel regular.

4.2 Resultado inferenciales

El test de normalidad detallada en la tabla 3, a través de Kolmogorov-Smirnoff.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Modernización de gestión pública	,182	144	0,000
Procesos administrativos	,249	144	0,000

^a. Ajuste de nivel de significancia de Lilliefors

La prueba de normalidad de la tabla 3, fue a través de Kolmogorov-Smirnoff, ya que, la cantidad de colaboradores en el estudio fue de 144, por encima del 50. Teniendo una significancia por debajo del 0,05, es así que, la data no muestra una distribución normal, por ese motivo, se utilizara una estadística no paramétrica, en específico Rho de Spearman.

A continuación, se detalla la estadística inferencial, para la contratación de la hipótesis general.

H₀= No existe relación la Modernización de gestión pública y los procesos administrativos en una entidad de salud, 2023

H₁= Existe relación la Modernización de gestión pública y los procesos administrativos en una entidad de salud, 2023

Nivel de significancia $\alpha=0.05$

Tabla 4

Coefficiente de correlación de la Modernización de gestión pública y los procesos administrativos

Prueba estadística	Variables	Coefficientes	Modernización de gestión pública	Procesos administrativos
Rho de Spearman	Modernización de gestión pública	Coefficiente de correlación	1,000	0,770**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	144	144
	Procesos administrativos	Coefficiente de correlación	0,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	144	144

** . La correlación muestra significancia a un nivel de 0,01 (bidireccional)

Tras la evaluación en la tabla 4, mediante la correlación de Spearman de las variables modernización de gestión pública y los procesos administrativos se encontró un valor de significancia por debajo del 0,05, el cual conlleva al rechazo de la H₀ y a admitir la H₁, de una correlación significativa, con un Rho = 0,770 con la existencia de una relación positiva alta.

La contratación de la hipótesis específica 1 se muestra en la tabla 5.

H_0 = No existe relación entre la Modernización de gestión pública y la Planeación en una entidad de salud, 2023.

HE_1 = Existe relación entre la Modernización de gestión pública y la Planeación en una entidad de salud, 2023.

Tabla 5

Coefficiente de correlación de la Modernización de gestión pública y la Planeación

Prueba estadística	Variables	Coefficientes	Modernización de gestión pública	Planeación
Rho de Spearman	Modernización de gestión pública	Coefficiente de correlación	1,000	0,777**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	144	144
	Planeación	Coefficiente de correlación	0,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	144	144

** . La correlación muestra significancia a un nivel de 0,01 (bidireccional)

Tras el análisis inferencial la tabla 5 muestra, mediante la correlación de Spearman de variable modernización de gestión pública y la planeación se determinó una Sig. $0,000 < 0,05$; lo que conduce al rechazo de la H_0 y se admite la HE_1 , asimismo se tuvo un $Rho = 0,777$ el cual indica la presencia de una relación positiva alta.

La estadística inferencial para la contratación de la hipótesis específica 2 se muestra en la tabla 6.

H_0 = No existe relación entre la Modernización de gestión pública y la Organización en una entidad de salud, 2023

HE_2 = Existe relación entre la Modernización de gestión pública y la Organización en una entidad de salud, 2023.

Tabla 6

Coefficiente de correlación de la Modernización de gestión pública y la Organización

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Modernización de gestión pública	Organización
Rho de Spearman	Modernización de gestión pública	Coeficiente de correlación	1,000	0,653**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	144	144
	Organización	Coeficiente de correlación	0,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	144	144

** . La correlación muestra significancia a un nivel de 0,01 (bidireccional)

Después del análisis inferencial presentado en la tabla 6, mediante la correlación de Spearman entre la variable modernización de gestión pública y la organización se determinó una significancia de $p=0,000 < 0,05$; en efecto, se refuta la H_0 y se admite a HE_2 , de igual manera se logró un coeficiente de 0,653, el cual señala la presencia de una relación positiva moderada.

La estadística inferencial para la contratación de la hipótesis específica 3 se muestra en la tabla 7.

H_0 = No existe relación entre la Modernización de gestión pública y la Dirección en una entidad de salud, 2023.

HE_3 = Existe relación entre la Modernización de gestión pública y la Dirección en una entidad de salud, 2023.

Tabla 7

Coefficiente de correlación de la Modernización de gestión pública y la Dirección

Prueba estadística	Variables	Coefficientes	Modernización de gestión pública	Dirección
Rho de Spearman	Modernización de gestión pública	Coefficiente de correlación	1,000	0,730**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	144	144
	Dirección	Coefficiente de correlación	,730**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	144	144

** . La correlación muestra significancia a un nivel de 0,01 (bidireccional)

Después del análisis inferencial mostrado en la tabla 7, mediante la correlación de Spearman entre la variable modernización de gestión pública y la dirección se determinó una significancia inferior al 0,05; el cual conlleva a admitir la HE_3 y a rechazar la H_0 , además de obtuvo un coeficiente positivo del 0,730, señalando la presencia de una relación positiva alta.

La estadística aplicada para la contratación de la hipótesis específica 4 se muestra en la tabla 8.

H_0 = No existe relación entre la Modernización de gestión pública y el control en una entidad de salud, 2023.

HE_4 = Existe relación entre la Modernización de gestión pública y el control en una entidad de salud, 2023.

Tabla 8

Coeficiente de correlación de la Modernización de gestión pública y el control

Prueba estadística	Variables	Coeficientes	Modernización de gestión pública	Control
Rho de Spearman	Modernización de gestión pública	Coeficiente de correlación	1,000	0,592**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	144	144
	Control	Coeficiente de correlación	0,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	144	144

** . La correlación muestra significancia a un nivel de 0,01 (bidireccional)

La tabla 8, a partir del análisis de la variable modernización de gestión pública y el control se determinó el nivel de significancia por debajo del 0,05; en tanto, se rechaza la H_0 y se admite la HE_4 , además se consiguió un coeficiente de 0,592 el cual señala el hallazgo de una relación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación partió de la premisa de determinar la relación entre la Modernización de gestión pública y los procesos administrativos en una entidad de salud, Lima, 2023. En primer lugar, los resultados descriptivos obtenidos desde la perspectiva de los colaboradores de la entidad pública indican que el 38,2% percibe la Modernización de la gestión pública como regular. Por otro lado, el 33,3% la considera a un nivel bueno, mientras que el 28,5% la valora como mala. La prevalencia en un nivel moderado podría sugerir un consenso amplio sobre la necesidad de mejoras en la gestión pública. No obstante, también se reconoce la existencia de aspectos positivos, lo que indica un proceso continuo de mejora. La presencia de un porcentaje significativo en el nivel bueno sugiere que la entidad de salud ha implementado prácticas efectivas en la modernización de la gestión pública. Esto puede interpretarse como una señal alentadora y una base sólida sobre la cual se puede seguir construyendo y fortaleciendo estas prácticas exitosas. Por el contrario, la percepción en nivel malo indica que existen preocupaciones y desafíos sustanciales en la modernización de la gestión pública que deben ser abordados con urgencia. En resumen, esta discrepancia en las percepciones dentro del personal de la entidad de salud pone de manifiesto la necesidad de una evaluación más detallada y medidas específicas para abordar las áreas que requieren mejoras.

En este contexto, la investigación de Portilla (2022) evidenció que el 81% de los colaboradores encuestados expresaron un nivel de conocimiento regular o bueno sobre la modernización del estado en una entidad pública. Esto sugiere que, en términos generales, el personal de la entidad pública puede no estar completamente familiarizado con todas las estrategias implementadas en la organización. Contrariamente, Huamani (2021) observó que el 85% de la muestra percibió eficientemente la modernización del estado. Este resultado indica una mayor percepción positiva en comparación con el estudio de Portilla. Por lo tanto, los encuestados en general consideran que la modernización del estado es eficaz en la entidad pública. Por ende, es importante considerar las diferentes percepciones entre los estudios para obtener una visión más completa y equilibrada de la situación.

Por otro lado, concerniente a la variable procesos administrativos, se pudo ver que el 37,5% siendo una cantidad mayor de la muestra, indican un nivel regular, por consiguiente, el 36,1%, muestran un nivel bueno, frente al 26,4% que señalan como malo. La percepción en regular sugiere la existencia de una base aceptable, pero también señala la presencia de espacio para mejoras y optimizaciones en la eficacia y eficiencia de estos procesos. Por su parte, la percepción en bueno podría ser un indicio de que ciertos aspectos de la administración interna están funcionando de manera satisfactoria. En contraste, la percepción en malo indica preocupaciones que deben ser abordadas en este ámbito específico. La variabilidad en las percepciones entre los colaboradores resalta la necesidad de un enfoque equilibrado para mejorar los procesos administrativos. Este enfoque debería aprovechar las áreas que ya funcionan bien y abordar las deficiencias identificadas para lograr una gestión más efectiva y eficiente en la entidad pública de salud. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Portilla (2022), quien evidenció que el 83% de los participantes considera que el nivel de gestión administrativa en la institución pública es regular, mientras que el 12% lo valora como bueno y el 5% como malo, lo que expone puntos de mejora en la entidad.

Como segundo punto de discusión, los resultados sobre de la correlación entre las variables fueron positiva alta ($Rho = 0,770$) entre Modernización de gestión pública y los procesos administrativos, con un p valor $0,00 < 0,05$; lo cual conlleva a admitir la hipótesis de la investigación y refutar de la hipótesis nula. Estos hallazgos se discuten con el estudio de Portilla (2022) quien tuvo como resultado, que el nivel de correlación fue moderado y positiva ($Rho=0,502$) de las variables evaluadas; por lo que, la modernización de la gestión pública como estrategia está vinculada a los procesos de administración en la institución pública. Complementariamente, Huamani (2021), quien realizó su estudio en Villa María del Triunfo, Perú, a fin de estudiar cómo se asocia la modernización de gestión pública con los procesos administrativos en una entidad pública municipal, encontró la relación de nivel alto entre las dos variables ($Rho = 0,958$). Por lo tanto, estos resultados avalan la idea de que la modernización del estado tiene un impacto significativamente estadístico en las estrategias de reforma estatal hacia una mejor gestión administrativa en la entidad estudiada. Asimismo, el estudio también identificó la necesidad de realizar más capacitaciones en temas de TICs y de

implementar con mayor frecuencia las políticas relacionadas con la modernización de la administración pública. Al respecto, Todorut y Tselentis (2018), de su investigación llevada a cabo en Rumania, centrado principalmente en destacar la importancia de la digitalización en el contexto de la gobernanza, como un factor que contribuye a la creación de valor público. En su estudio, destacaron las direcciones estratégicas de desarrollo gubernamental, las cuales se reflejan en los siguientes aspectos: mejorar la prestación de servicios públicos a través del gobierno electrónico, fomentar la adopción de servicios gubernamentales electrónicos y optimizar el uso de las TICs en las operaciones gubernamentales.

Como tercer punto se encontró una correlación positiva alta $Rho = 0,777$ entre la variable Modernización de gestión pública y la planeación, con un coeficiente de correlación significativa de p valor $0,00 < 0,05$; lo cual conlleva a la aceptación de la hipótesis de la investigación. En relación con este resultado, Vasquez (2022) también observó un hallazgo similar en su estudio, mostrando una correlación entre la modernización del estado y la planeación administrativa con un valor de $Rho = 0,875$. Esto subraya la importancia de una adecuada planificación para lograr una modernización efectiva del estado dentro de la organización. Complementariamente, De la Cruz (2020) evidenció una relación significativa de $Rho = 0,443$ entre la planeación y la modernización del estado, el cual señala la incidencia en la modernización de una entidad pública. En resumen, estos hallazgos respaldan la idea de que una planificación efectiva es fundamental para lograr una modernización exitosa en una entidad pública. Aunque existen variaciones en los valores de correlación entre los estudios, la tendencia general apunta hacia la importancia de una planificación sólida para impulsar y respaldar la modernización de la gestión pública.

Al respecto, Ziyadin et al. (2020) señaló que la modernización digital establece las condiciones para lograr un equilibrio más completo de intereses entre todas las partes involucradas, incluso en la etapa de planificación, seguimiento de los resultados y su evaluación. Además, la modernización digital introduce nuevas formas de recopilación y procesamiento de datos que reflejan los intereses de todas las partes interesadas, incluso a través de la recopilación pasiva de datos (mediante análisis de redes sociales, buscadores, etc.). Complementando Demir (2021), asegura que la misión en Turquía del Programa de la ONU para el Desarrollo

proporciona algunas ideas valiosas sobre las reformas de la gobernanza local puestas. Haciendo hincapié en la dimensión de la gestión estratégica, el programa comenta que el éxito de la gestión estratégica en los gobiernos locales ha sido limitado y las funciones de planificación, programación y presupuestación del marco de gestión estratégica no funcionan de forma coherente. También es difícil ver que las reformas realizadas se implementen plenamente porque el cambio legislativo a menudo no puede cambiar radicalmente el funcionamiento de la administración pública.

Como cuarto punto partiendo de resultados dados, obtuvo una correlación positiva moderada $Rho = 0,653$ entre la variable modernización de gestión pública y la organización con un coeficiente de correlación significativa de p valor $0,00 < 0,05$; lo cual conduce a admitir de la hipótesis del estudio y refutar de la hipótesis nula. En relación a esto, los resultados de Vasquez (2022) fueron similares, mostrando una relación sólida ($Rho = 0,956$) entre la organización y la modernización del estado. Este hallazgo sugiere que una mejora en la organización, aprovechando los recursos disponibles y contando con personal capacitado y adecuado para cada puesto de trabajo, contribuye significativamente a alcanzar las metas de la entidad de manera conjunta. Complementariamente, los hallazgos concuerdan con De la Cruz (2020), quien encontró una correlación positiva del $Rho = 0,378$ entre la organización y la modernización del estado, con una significancia inferior al $0,05$. Esto sugiere que la organización de la entidad pública tiene un impacto en la actualización de administración pública, aunque la relación puede ser menos fuerte que en otros estudios mencionados. En conjunto, estos hallazgos respaldan la influencia positiva de una estructura organizativa sólida en actualización de administración pública dentro de una entidad.

Mientras que Demir (2021), en su estudio sobre las reformas de la gestión pública en Turquía, identificó deficiencias asociadas con la organización. Estas deficiencias se relacionan con las insuficiencias de las leyes, los problemas generados por el exceso de papeleo y formalidades, así como las dificultades derivadas del sistema de inspección y control. En consecuencia, Demir sugirió fortalecer el sistema de personal para abordar estas deficiencias, garantizar una distribución equitativa del personal público, mejorar el sistema salarial y reducir los costos de personal innecesarios. Al respecto, Gómez (2020) resalta la importancia

de una adecuada organización del servicio público al identificar los principales conflictos que han surgido. Destaca principalmente la obsolescencia del sistema de carrera de los empleados públicos y la creciente tendencia hacia la laboralización del empleo en el sector público.

Como quinto punto, los hallazgos de la investigación demuestran una correlación positiva alta $Rho = 0,730$ entre la variable Modernización de gestión pública y la dirección, con un índice correlativo significativa de p valor $0,00 < 0,05$; lo cual conduce a admitir la hipótesis del estudio y refutar la hipótesis nula. Al respecto estos hallazgos concuerdan con la investigación mencionada por De la Cruz (2020) quien evidenció que existe relación positiva del $Rho = 0,541$ entre la organización y la modernización del estado, con un p valor significativo menor al 0.05. Añade, además, que la dirección si repercute de manera significativa en la modernización estatal en la gerencia de administrativa de una entidad pública. Por otro lado, Jiménez (2021), encontró una alta relación y directa con un valor del 0,890 entre las variables modernización pública y una administración oportuna de los recursos humanos en la policía nacional del Perú. Esto demuestra que la dirección influye en la modernización estatal en las entidades públicas. Mientras que Vasquez (2022) encontró una correlación directa y alta de $Rho = 0,830$ entre la dirección y la modernización del estado. Este hallazgo subraya que la gestión de control se utiliza para implementar la evaluación de indicadores que permiten la comparación del rendimiento con los propósitos y objetivos de la entidad.

Como sexto punto, se obtuvo como resultados una correlación positiva moderada $Rho = 0,592$ de variable Modernización de gestión pública y el control, con un índice de correlación significativa con p valor $0,00 < 0,05$; lo cual conlleva admitir la hipótesis de la investigación y refutar la hipótesis nula. Este hallazgo concuerda con De la Cruz (2020), quien identificó una relación entre la organización y la modernización del estado con un $Rho = 0,423$ y significancia por debajo del 0.05. Por ende, se sugiere que el control tiene un impacto en la modernización en una entidad pública. Contrariamente, los hallazgos de Vasquez (2022) mostraron una correlación más alta ($Rho = 0,975$) entre el control y la modernización del estado. Esto podría sugerir que, en este contexto, el control ejerce un papel aún más influyente en el proceso de modernización. Estas comparaciones resaltan la relevancia del control en la actualización de carácter público y subrayan la

necesidad de considerarlo como un factor clave en futuras estrategias de mejora en las entidades públicas.

Por otra parte, Suing et al. (2018) señalaron la importancia del involucramiento de la ciudadanía en el control de los asuntos públicos de las instituciones del Estado. En ese sentido, Ziyadin et al. (2020) evidenciaron que la modernización digital en la administración pública contribuye al crecimiento de la productividad de los funcionarios públicos en la provisión de servicios públicos e implementación de actividades de control y supervisión, a través de la estandarización y modernización de los procesos de la administración y de gestión. En conjunto, estas perspectivas subrayan la importancia de la participación ciudadana y la modernización digital como componentes esenciales para mejorar la efectividad y la eficacia de la gestión pública, promoviendo así una mayor transparencia, responsabilidad y productividad en las instituciones estatales.

En general, de los resultados de la correlación significativa y positiva entre moderada y alta del vínculo entre la modernización de la gestión pública y los procesos administrativos en sus dimensiones en una entidad de salud, presentó concordancia con varios estudios, como es el caso de De la Cruz (2020) quien encontró existe relación positiva y significativa entre los procesos administrativos: organización, planeación, dirección y control con la modernización del estado. De igual forma que Huamani (2021) y Vasquez (2022).

Por otro lado, en relación a la metodología empleada, las fortalezas se muestran en el empleo de las técnicas estadísticas apropiada para el análisis de los datos, como el coeficiente de correlación de Spearman, lo que contribuye a la confiabilidad y validez de los resultados; asimismo es primordial resaltar que los hallazgos reflejan una correlación positiva y significativa entre la modernización de la gestión pública y los procesos administrativos, con sus dimensiones de planeación, dirección, control y organización. Esta fuerte correlación se basa en una muestra considerable de 144 colaboradores; pero existen debilidades debido al uso de un muestreo no probabilístico de conveniencia que puede limitar la generalización de resultados a una población más amplia. Además, trabajar con la misma muestra que la población puede generar sesgos. Cabe mencionar, que se ha aplicado un nivel correlacional que solo se recopiló información de ambas variables según los objetivos planteados; por ello, no es posible dar relación causal

debido a la naturaleza correlacional del estudio. No obstante, existen información, que podría ser recopilada como la relacionada con aspectos sociodemográficos, que podría ser utilizada para llevar a cabo investigaciones adicionales.

Por último, los hallazgos son altamente relevantes en el contexto científico y social, dado que es posible llevar a cabo intervenciones a través de talleres o charlas en relación a la variable que los trabajadores percibieron en nivel moderada y baja, se puede fortalecer y mejorar los procesos administrativos. Asimismo, al identificar una relación directa y significativa entre la modernización de administración de carácter público y los procesos administrativos, proporciona información valiosa que puede tener implicaciones en la toma de decisiones y en la mejora de la gestión en el ámbito público en general y en específico en las entidades públicas de salud. Esta contribución se vuelve aún más relevante en un contexto donde se busca una administración más eficiente y efectiva de los recursos públicos (Suing et al., 2018). A su vez, al comparar los resultados con investigaciones previas, se destaca cómo el estudio respalda y amplía hallazgos anteriores. Si bien existen estudios que ya habían encontrado una correlación similar, esto fortalece la validez de los hallazgos. Además, al identificar la magnitud de la correlación y su significancia, la investigación proporciona información adicional que contribuye al conocimiento existente.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En lo alusivo a determinar la relación entre la modernización de gestión pública y los procesos administrativos en una entidad de salud, Lima, 2023, el estudio comprobó la correlación entre las variables Modernización de gestión pública y los procesos administrativos. Fue a través de la prueba coeficiente de correlación de Spearman, con un coeficiente 0,770 y significancia de 0,000, que se ha evidenciado una correlación positiva alta, en este caso. Ello podría indicar que, con la actualización de la administración de la entidad, se mejoraría la eficacia de los procesos administrativos.

Segunda

Se contrastó la relación entre la Modernización de gestión pública y la Planeación en una entidad de salud, 2023. Esto se estableció a través de un coeficiente de 0,777 y significativa ($p=0,000$), indicativo de alta relación mutua y positiva; por el cual es importante enfocarse en la planeación de los procesos administrativos para una modernización adecuada.

Tercera

En cuanto a la relación entre la Modernización de gestión pública y la Organización en una entidad de salud, 2023; se identificó un coeficiente Rho de 0,653 y significativa ($p=0,000$), evidenciando una correlación positiva y alta; por lo cual es importante la organización en la actualización de administración de carácter público aprovechando recursos, personal capacitado y adecuado al puesto para brindar un mejor servicio y cumplir con las metas de la entidad.

Cuarta

Referente a la relación de la Modernización de gestión pública y la Dirección en una entidad de salud, 2023; se encontró una correlación evidente, con un coeficiente de 0,730 y significativa ($p=0,05$); indicando una fuerte relación positiva; esto demostró que, a una modernización mejorada del estado, mejor será la dirección de los procesos administrativos.

Quinta

En relación a la actualización de administración pública y control en una entidad de salud, 2023; se ha encontrado una correlación con un Rho de 0,592 y significativa ($p=0,000$); el cual indica una correlación positiva moderada; demostrando que un mejor control de los procesos administrativos, con indicadores del control del desempeño en el logro de metas y objetivos que permitirá mejorar el valor de la modernización de la gestión pública.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Autoridades del sector salud, en particular de la entidad estatal seleccionada en el presente estudio, teniendo en consideración la actualización de administración pública, siendo crucial el involucramiento a ciudadanos en el proceso, se recomienda establecer mecanismos de participación de los ciudadanos como consultas públicas y plataformas en línea que permitan aportes y retroalimentación en las estrategias de modernización. Con ello, se puede enriquecer los enfoques adoptados y aumentar la transparencia y la legitimidad de los procesos.

Segunda

Al personal encargado en los procesos administrativos se sugiere una capacitación relacionados con la dirección, control, planeamiento y organización, con una constante evaluación de la situación actual, por el cual se tendrá una adecuada gestión de la administración para una mejor modernización de la administración estatal.

Tercera

A la entidad de salud, se sugiere implementar planeamiento estratégico y operativo de la modernización que involucre y se relacione alineado con la visión y misión perteneciente a cierta institución de carácter público, además de elaborar métricas, las cuales permitan evaluar rendimiento de la función pública.

Cuarta

Al departamento involucrado en la gestión administrativa, a la mejora del planeamiento en los procesos de la administración mediante la optimización de los instrumentos de planificación de la entidad y además de un desarrollo de un plan de trabajo que plantee estrategias

que permita identificar las finalidades que se deseen cumplir con la gestión que se realizará.

Quinta

A aquellos investigadores interesados en la problemática, realizar investigación más detallado acerca de la actualización de administración estatal. en específico de la administración de la empresa, que permita entender su importancia y el impacto que podría generar una oportuna modernización en los diversos procesos administrativos de entidad pública de salud.

REFERENCIAS

- Alomari, I., Mohd Amir, A., Azman Aziz, K., & Auzair, S. (2018). Effect of Enterprise Resource Planning Systems and Forms of Management Control on Firm's Competitive Advantage. *Asian Journal of Accounting and Governance* , 9, 87-98. <https://doi.org/10.17576/AJAG-2018-09-08>
- Asca Agama, P., Ramos Huamán, O., Espinoza Casco, R., & Espinoza Gálvez, R. (2021). Administrative management in procurement processes in a public sector entity. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 5(3). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573669774005>
- Bedford, D. (2020). Conceptual and empirical issues in understanding management control combinations. *Accounting, Organizations and Society*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2020.101187>
- Biondi, L., & Russo , S. (2022). Integrating strategic planning and performance management in universities: a multiple case-study analysis. *Journal of Management and Governance* , 26, 417–448. <https://doi.org/10.1007/s10997-022-09628-7>
- Blas , F., Uribe-Hernández, Y., Cacho Revilla, A., & Valqui Oxolón, J. (2022). Modernización del Estado en la gestión pública: Revisión sistemática. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 290-301. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/280/28071845024/html/>
- Bolland, E. (2020). Evolution of strategy: Origin, planning, strategic planning and strategic management. *Strategizing*, 25–48. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-78973-697-720201003/full/html>
- Bondarenko, S., Halachenko, O., Shmorgun, L., Volokhova, I., Khomutenko, A., & Krainov, V. (2021). The Effectiveness of Network Systems in Providing Project Maturity of Public Management. *Tem Journal*, 272-282. Retrieved from <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=935865>
- Bonomi Savignon, A., Costumato, L., & Marchese, B. (2019). Performance Budgeting in Context: An Analysis of Italian Central Administrations.

- Strategic Management in Public Sector: Reforms, Contexts, Traditions*, 9(4).
Obtenido de <https://doi.org/10.3390/admsci9040079>
- Bryson, Edwards, & Van Slyke. (2018). Getting Strategic About Strategic Planning Research. *Public Management Review*(20), 317–339.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1285111>
- Bryson, J., & George, B. (2020). Strategic Management in Public Administration. *Politics*, 1. Obtenido de <https://oxfordre.com/politics/display/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-1396>
- Busko, M., & Apollo, M. (2023). Public Administration and Landowners Facing Real Estate Cadastre Modernization: A Win-Lose or Win-Win Situation? *Resources*, 12(6). Obtenido de <https://doi.org/10.3390/resources12060073>
- Cardenas, N. (2018). *Modernización de la gestión pública y cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables aplicables a la minería - OEFA, 2017*. [Tesis para optar el grado de maestra en Gestion Publica, Universidad Cesar Vallejo], Repositorio de la UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14726/C%c3%a1rdenas_FN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez-Haro, M., Castelo-Salazar, Á., & Villacis-Uvidia, J. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *Fipcaec*, 5(18), 16–29. Retrieved from <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/198>
- Chen, H., Morosanu, L., Powell-Threets, K., Lian, B., & Turner, N. (2019). Assessment of the monitoring and evaluation system of a population-based program: Theory-driven evaluation approach. *Evaluation and Program Planning*, 77(1). Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101719>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10° ed.). México: McGrawHill.
- Ciro Martínez, B. (2019). *Estadística y muestreo*. ECOE Ediciones. <https://doi.org/978-958-771-743-3> -- 978-958-771-744-0

- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Dahlgaard-Park, S., Reyes, L., & Chen, C.-K. (2018). The evolution and convergence of total quality management and management theories. *Total Quality Management & Business Excellence*, 29, 1108-1128. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1486556>
- De la Cruz Picon , I. (2020). *La gestión administrativa y su influencia en la modernización del estado en la gerencia de administración de la municipalidad distrital de Campo Verde- Ucayali 2019*. [Tesis de maestría, Universidad a las Peruanas], Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5926/La%20gesti%c3%b3n%20administrativa_Influencia%20en%20la%20modernizaci%c3%b3n_Estado%20en%20la%20gerencia%20de%20administraci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Demir , F. (2021). Public management reforms in Turkey. *Public Administration*, 6, 63–83. Obtenido de https://vgmu.hse.ru/data/2021/11/16/1443575019/5_Bloc_Engl_2_6_21.pdf
- Deschamps, C. (2019). Stages of management control in a large public organization: from top to frontline managers. *Journal of Management Control*, 30, 153–184. <https://doi.org/10.1007/s00187-019-00282-z>
- Dill'erva, I. (2021). Nuevos desafíos de la administración pública hacia 200 años de independencia. *Lumen*, 17(1), 173-186. <https://doi.org/https://doi.org/10.33539/lumen.2021.v17n1.2396>
- Felício, T., Samagaio, A., & Rodrigues, R. (2021). Adoption of management control systems and performance in public sector organizations. *Journal of Business Research*, 124, 593-602. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.069>
- Fleming, J., & Zegwaard, K. (2018). Methodologies, methods and ethical considerations for conducting research in work-integrated learning. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 19(3), 205-213. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1196755.pdf>

- Flores, S., & Nuñez, L. (2021). Gestión por procesos en el marco de la Modernización de la Gestión Pública en el Perú. *Alpha Centauri*, 2(3), 140 - 164. Obtenido de <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/54/47>
- Freire, M. A. (2019). Modernización de la gestión pública y rendición de cuentas: análisis del caso ecuatoriano. *Estudios de la Gestión: revista internacional de administración*(5), 147-179. <https://doi.org/10.32719/25506641.2019.5.6>
- George, B., Monster, J., & Walker, R. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810–819. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/puar.13104>
- Geromichalos, A., & Kospentaris, I. (2022). The unintended consequences of meritocratic government hiring. *European Economic Review*, 144(1). Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104093>
- Gomez, R. (2020). Desafíos de la función pública en Chile y medidas para la modernización y buena gestión de las relaciones laborales dentro de la Administración del Estado. *Revista digital de derecho administrativo*, 23, 123 - 160. Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/Deradm/article/view/6281/8207>
- Guillen Valle, O., Cerna Ventura, B., Gondo Minami, R., Suarez Reyes, F., & Martínez López, E. (2019). *¿Cómo hacer un plan de tesis y una tesis cuantitativa?* Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
- Gustafsson, S., Hermelin, B., & Smas, L. (2018). Integrating environmental sustainability into strategic spatial planning: the importance of management. *Journal of Environmental Planning and Management*, 62(8), 1321-1338. <https://doi.org/10.1080/09640568.2018.1495620>
- Gutiérrez Campos, L. (2019). Neoliberalismo y Modernización del Estado en Chile: Emergencia del Gobierno Electrónico y desigualdad social. *Cultura-hombre-sociedad*, 29(2). Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-27892019000200259

- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Huamani, C. (2021). *Modernización del estado y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Villa María del Triunfo 2020*. [Tesis para optar el grado de maestra en Gestion Publica, Universidad Cesar Vallejo], Repositorio de la UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57001/Huamani_VCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jáuregui Moron, M., Napaico Arteaga , G., Napaico Arteaga, M., & Vicuña Mena , P. (2022). A look at the quality of service based on the modernization of public management: an emerging situation in Peru. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 1723-1739. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3188
- 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 para optar el grado academico de maestro, Centro de Altos Estudios Nacionales, Repositorio de CAEN. Obtenido de <http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/201/Tesis%20CAEN%20Crnl%20PNP%20JIMENEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jorgelina, C., & Caravaca, J. (2021). Modernización Estatal e Innovación Pública durante el gobierno de Cambiemos en la Argentina. *Estado y Políticas Publicas*, 221 - 245. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/17189/1/RFLACSO-EPP16-10-Daniel-Caravaca.pdf>
- Khairul, I. (2022). 'Performance-Based and 'Result-Oriented' Public Sector. *The Jahangirnagar Review: Part II: Social Science*, 46(2). Obtenido de <https://journals.juniv.edu/index.php/tjr/article/view/102>
- Klenk, T., & Reiter, R. (2019). Post-New Public Management: reform ideas and their application in the field of social services. *International Review of Administrative Sciences*, 85(1). Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0020852318810883>

- Knight, J. (2023). Evaluating the Impacts of a Research Ethics Training Course on University Researchers. *Soc. Sci.*, 12(3), 182. Obtenido de <https://doi.org/10.3390/socsci12030182>
- López, R., Avello Martínez, R., Palmero Urquiza, D. E., Sánchez Gálvez, S., & Quintana Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina*, 48(2). Retrieved from <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Mandel Gandrita, D. (2023). Improving Strategic Planning: The Crucial Role of Enhancing Relationships between Management Levels. *Strategic Management*, 13(10), 211. Obtenido de <https://doi.org/10.3390/admsci13100211>
- Marchionini, G. (2023). Information and data sciences: Context, units of analysis, meaning, and human impact. *Data and Information Management*, 1(1). Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.dim.2023.100031>
- Mazzucato, M. (2023). Transformational change in Latin America and the Caribbean. *Economic Commission*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48299/4/S2201308_en.pdf
- McDermott, R. (2023). On the scientific study of small samples: Challenges confronting quantitative and qualitative methodologies. *The Leadership Quarterly*, 34(1), 1-10. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2023.101675>
- Medina , A., Nogueira , D., Hernández, A., & Comas, R. (2019). Procedimiento para la gestión por procesos: métodos y herramientas de apoyo. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 27(2), 328-342. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052019000200328>
- Mendoza, J. (2018). Epistemología de la administración: objeto, estatuto, desarrollo disciplinar y método. 45, 211-238.
- Mogrovejo Palomo, J. (2023). Embracing the cordillera: Luis Carranza Ayarza and the development of environmental imaginaries in late-nineteenth-century Peru. *Hist Cienc Saude Manguinhos*, 1-20. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/S0104-59702023000100006en>

- Molina Anabel, A., & Flores, E. (2022). A look at administrative management and labor conflicts in Latin America. *Special Education*, 1(43), 1-7. Obtenido de <http://www.sumc.lt/index.php/se/article/view/605/496>
- Morales, P. (2012). *Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?* Universidad Pontificia Comillas , Madrid, Facultad de Humanidades.
- Muñoz Delgado, J. (2022). Modernización de la salud pública y calidad en los centros de vacunación contra el coronavirus Lima 2021. *Ciencia Latina*, 6(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1711
- Nishimura, A., Moreira, A., Sousa, M., & Au-Yong-Oliveira, M. (2021). Weaknesses in Motivation and in Establishing a Meritocratic System: A Portrait of the Portuguese Public Administration. *Administrative Sciences*, 11(87). Retrieved from <https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.3390%2Fadmsci11030087>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogota: Ediciones de la U .
- Organizacion de las Naciones Unidas. (2020). *E-Government Survey 2020*. Obtenido de [https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2020-Survey/2020%20UN%20E-Government%20Survey%20\(Full%20Report\).pdf](https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2020-Survey/2020%20UN%20E-Government%20Survey%20(Full%20Report).pdf)
- Pérez, S., & Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3965-4000. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2141
- Pham, K. T., Dung, B. X., & Quang Ngo, T. (2022). The impact of globalization and modernization of laws and theories on the modernization of philosophy in Vietnam: mediating role of modern societies. *Heliyon*, 8(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10680>
- Pittaluga, G., Reghezza, A., & Seghezza, E. (2020). Reconsidering the modernization hypothesis: The role of diversified production and interest-

- group competition. *European Journal of Political Economy*, 65, 101929. <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2020.101929>
- Pompeyo, A. A., Asca Agama, P. G., Ramos Huamán, O. M., & Espinoza Casco, R. J. (2021). Administrative management in procurement processes in a public sector entity. *Journal of business and entrepreneurial*, 5(3). Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/5736/573669774005/>
- Portilla, C. (2022). *Modernización del Estado y la gestión administrativa en una Institución Pública, Lima - 2021*. [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo], Repositorio de la UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85008/Portilla_DLRCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Presidencia del consejo de Ministros [PCM]. (2022). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3531092/POL%C3%8DTICA%20NACIONAL%20DE%20MODERNIZACI%C3%93N%20DE%20LA%20GESTI%C3%93N%20P%C3%9ABLICA%20AL%202030%281%29.pdf.pdf>
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. 23(1).
- Rios Ramirez, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Metodología para la. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Robles, F. (2012). Epistemologías de la Modernidad: entre el etnocentrismo, el racionalismo universalista y las alternativas latinoamericanas. *Cinta de moebio*, 45, 169 -203. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2012000300001>
- Saeidi, P., Armijos Robles, L., Parastoo Saeidi, S., & Vera Zamora, M. (2021). How does organizational leadership contribute to the firm performance through social responsibility strategies? *Hliyon*, 7(7). Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07672>
- Saidali, M., & Ferdinand Saidali, J. (2019). *Administrative Procedures and Management*. Partridge Publishing Singapore.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://cutt.ly/0UIAKYc>

- Siponen, M., & Klaavuniemi, T. (2020). Why is the hypothetico-deductive (H-D) method in information systems not an H-D method? *Information and Organization*, 30(1), 1-14. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100287>
- Smith, J., & Hasan, M. (2020). Quantitative approaches for the evaluation of implementation research studies. *Psychiatry Research*, 283, 1-8. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2019.112521>
- Speklé, R., Verbeeten, F., & Widener, S. (2022). Nondyadic control systems and effort direction effectiveness: Evidence from the public sector. *Management Accounting Research*, 54, 100769. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2021.100769>
- Stapor, K. (2020). Descriptive and Inferential Statistics. *Introduction to Probabilistic and Statistical Methods with Examples in R*, 176. Obtenido de https://doi.org/10.1007/978-3-030-45799-0_2
- Suing, A., Molina, P., & Carpio, L. (2018). Orientación al ciudadano en el “gobierno electrónico” de los municipios del Ecuador. *Teknokultura*, 15(1), 39 - 53. Retrieved from <https://revistas.ucm.es/index.php/TEKN/article/view/57176/4564456547152>
- Tapscott, C. (2021). Overcoming the past and shaping the future: the quest for relevance in teaching and researching public administration in Africa. *Global Public Policy and Governance*, 1(1), 468–484. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s43508-021-00030-x>
- Todorut, A., & Tselentis, V. (2018). Digital Technologies and the Modernization of Public Administration. *Quality Management*, 19(165), 73-78. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/326848442_Digital_technologies_and_the_modernization_of_public_administration
- Vasquez Sanchez, E. (2022). *Gestión administrativa y modernización del estado en la gestión de un gobierno local de Apurímac, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], Repositorio institucional UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106300/Vasquez_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ziyadin, S., Malayev, K., Fernández-Plazaola, I., Ismail, G., & Beyzhanova, A. (2020). Digital Modernization of the System of Public Administration:

Prerogatives and Barriers. *Web of Conferences*, 159. Obtenido de <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202015905003>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Modernización de Gestión Pública y los Procesos Administrativos en una Entidad de Salud, Lima, 2023

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS	VARIABLES	POBLACION Y LA MUESTRA	TIPO / NIVEL Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	TECNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema General: ¿Qué relación presenta la Modernización de gestión pública y los procesos administrativos en una entidad de salud, 2023?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la Modernización de gestión pública y los procesos administrativos en una entidad de salud, 2023</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación la Modernización de gestión pública y los procesos administrativos en una entidad de salud, 2023</p>	<p>Variable uno: Modernización de gestión pública</p> <p>Variable dos: Procesos administrativos</p>	<p>Unidad de análisis: Entidad pública de salud</p> <p>Población: 144 trabajadores administrativos.</p> <p>Muestra: 144 trabajadores administrativos.</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional no experimental</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de análisis: Hipotético - Deductivo</p>
<p>Problema Especifico:</p> <p>PE1 ¿Cuál es la relación que presenta la Modernización de gestión pública y la Planeación en una entidad de salud, 2023?</p> <p>PE2 ¿Cuál es la relación que presenta la Modernización de gestión pública y la Organización en una entidad de salud, 2023?</p> <p>PE3 ¿Cuál es la relación que presenta la Modernización de gestión pública y la Dirección en una entidad de salud, 2023?</p> <p>PE4 ¿Cuál es la relación que presenta la Modernización de gestión pública y el control en una entidad de salud, 2023?</p>	<p>Objetivo Especifico:</p> <p>OE1: Determinar la relación la Modernización de gestión pública y la Planeación en una entidad de salud, 2023</p> <p>OE2: Determinar la relación la Modernización de gestión pública y la Organización en una entidad de salud, 2023</p> <p>OE3: Determinar la relación la Modernización de gestión pública y la Dirección en una entidad de salud, 2023</p> <p>OE4: Determinar la relación la Modernización de gestión pública y el control en una entidad de salud, 2023.</p>	<p>Hipótesis Especifico:</p> <p>HE1: Existe relación entre la Modernización de gestión pública y la Planeación en una entidad de salud, 2023</p> <p>HE2: Existe relación entre la Modernización de gestión pública y la Organización en una entidad de salud, 2023</p> <p>HE3: Existe relación entre la Modernización de gestión pública y la Dirección en una entidad de salud, 2023</p> <p>HE4: Existe relación entre la Modernización de gestión pública y el control en una entidad de salud, 2023</p>				

Elaboración propia

Anexo 2. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variables de estudio	Definición conceptual:	Definición operacional:	Dimensión:	Indicadores:	Escala de medición:
V1: Modernización de gestión pública	Según Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (2021), la modernización de gestión pública se entiende como un proceso de transformación constante a fin de mejorar lo que hacen las entidades públicas y, de esa manera, generar valor público.	La variable "Modernización de gestión pública se evaluará a través de las siguientes dimensiones: -Planeamiento estratégico y operativo. -Presupuesto por resultados. -Gestión por procesos. -Servicio civil meritocrático. -Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento	Planeamiento estratégico y operativo.	-Plan estratégico institucional -objetivos logrados -Monitoreo y evaluación	Escala autovalorativa 1= Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo, 3= Indiferente, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo
			Presupuesto por resultados.	-Programas presupuestales -proceso productivo -Monitoreo y evaluación -Metas producto - resultados	
			Gestión por procesos	-Optimización de procesos -mejora continua -resultados	
			Servicio civil meritocrático.	-personal calificado -clasificador de cargos	
			Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento	-Sistemas de seguimiento y evaluación -Generación de conocimiento - Rendición de cuentas	
V2: Procesos administrativos	Incluye la planeación, organización, dirección y control; en base a los recursos y el personal de servicio, así también, permite que los organismos públicos y privados puedan encaminar sus roles hacia un servicio y manejo de recursos adecuados (Chiavenato, (2019)	Los procesos administrativos permiten un manejo adecuado de los organismos, la cual está compuesta por las dimensiones Planeación, organización, dirección y Control. (Chiavenato, 2019)	Planeación	-objetivos -medios -planes de acción	Escala autovalorativa 1= Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo, 3= Indiferente, 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo
			Organización	-división de trabajo -personal -recursos -actividades	
			Dirección	-Propósito -comunicación -motivación	
			Control	-desempeño -acciones correctivas	

Anexo 3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Sr Juan Carlos Villegas Izaguirre, con Nro. DNI 46080383, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Modernización de gestión pública y los procesos administrativos en una entidad de salud, Lima, 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: MODERNIZACIÓN DE GESTIÓN PÚBLICA

Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo	(TdA) = 5
De acuerdo	(DA) = 4
Indiferente	(I) = 3
En desacuerdo	(ED) = 2
Totalmente en desacuerdo	(TeD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Modernización de gestión pública	TeD	ED	I	DA	TdA
Dimensión 1: Planeamiento estratégico y operativo.					
1) En la entidad pública existe el plan estratégico en base a las políticas públicas nacionales.					
2) Se ha establecido de manera adecuada la visión y misión de la entidad en el plan estratégico.					
3) El plan estratégico de la entidad pública ha establecido los objetivos estratégicos institucionales claros.					
4) Realizan proceso de evaluación y monitoreo a los objetivos aún no cumplidas.					
Dimensión 2: Presupuesto por resultados.					
1) La entidad pública ha implementado programas presupuestales.					
2) La entidad pública tiene identificado de manera correcta el proceso productivo de la institución.					
3) La entidad pública ha establecido indicadores de medición para evaluar la correcta asignación de recursos.					
4) La entidad pública ha establecido metas producto – resultados a mediano plazo.					
Dimensión 3: Gestión por procesos					
1) La entidad pública utiliza la tecnología en sus procesos planificación					
2) La entidad pública cuenta con un manual de procedimiento.					
3) Considera que la entidad pública incentiva la mejora de procesos y desarrollo tecnológico.					
4) Se busca mecanismos de solución ante problemas en el proceso y se inicia las coordinaciones para evitar mayores retrasos.					

Dimensión 4: Servicio civil meritocrático					
1) La entidad pública contrata servidores públicos en base a un proceso de planificación de las necesidades de la entidad.					
2) La entidad pública ha contratado servidores públicos calificados para ocupar puestos clave.					
3) Los servidores públicos contratados por la entidad pública tienen independencia política, dado que es neutral en la toma de decisiones.					
4) El clasificar de cargos de la entidad pública ha establecido los cargos en función a los requisitos mínimos para el puesto.					
Dimensión 5: Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento					
1) La entidad pública cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación del proceso de implementación de la modernización de la gestión pública.					
2) Considera que la entidad pública frecuentemente hay generación de conocimiento nuevo.					
3) La entidad pública promueve espacios de intercambio de experiencias entre funcionarios para la generación de conocimiento nuevo.					
4) Considera que la entidad pública siempre realiza el proceso de rendición de cuentas					
5) La entidad pública presenta informes anuales de rendición de cuentas a la Contraloría General de la Republica					

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Sr Juan Carlos Villegas Izaguirre, con Nro. DNI 46080383, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Modernización de gestión pública y los procesos administrativos en una entidad de salud, Lima, 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: PROCESOS ADMINISTRATIVOS

Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo	(TdA) = 5
De acuerdo	(DA) = 4
Indiferente	(I) = 3
En desacuerdo	(ED) = 2
Totalmente en desacuerdo	(TeD) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V2. Procesos administrativos	TeD	ED	I	DA	TdA
Dimensión 1: Planeación					
1) Los objetivos de la entidad pública se han definido tomando en cuenta las demandas ciudadanas de mejora de atención.					
2) La entidad pública cuenta con los medios suficientes para alcanzar los objetivos que se ha propuesto.					
3) Los planes de acción diseñados por la entidad pública han integrado durante su elaboración a todas las oficinas de la entidad					
Dimensión 2: Organización					
1) En el clasificador de cargos de la entidad pública se encuentra bien definida la división del trabajo por oficinas.					
2) En la entidad pública existe rotación constante de personal.					
3) En la entidad pública el personal ofrece un trato igualitario a todos los ciudadanos.					
4) La entidad pública, administra de forma eficiente los recursos con los que cuenta.					
5) Los recursos con los que cuenta la entidad pública son suficientes para lograr las metas establecidas por la entidad.					
6) La entidad pública cuenta con un cronograma de actividades por oficinas, las cuales son de conocimiento por la ciudadanía.					
Dimensión 3: Dirección					
1) Uno de los propósitos fundamentales de la entidad pública es brindar una atención de calidad a los usuarios.					
2) La entidad pública cumple con los propósitos que se propone.					

3) La entidad pública ha implementado canales de comunicación adecuados para atender las demandas de la ciudadanía.					
4) La entidad pública comunica de manera oportuna a los usuarios el estado de sus trámites administrativos.					
5) La entidad pública mediante reconocimientos motiva a sus trabajadores a realizar una mejor labor en el área que se desempeñan.					
Dimensión 4: Control					
1) La entidad pública cumple sus objetivos con la mayor transparencia.					
2) La entidad pública cuenta con indicadores que miden el desempeño en la calidad de atención al ciudadano por parte de los trabajadores de la entidad.					
3) La entidad pública cuenta con acciones correctivas eficaces que garantizan el cumplimiento de los objetivos establecidos.					
4) La entidad pública realiza reuniones técnicas constantemente para definir cuáles son las mejores acciones correctivas.					

Muchas gracias

Anexo 4. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTOS.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Teresa Beatriz Abando Bobadilla

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, ciclo 2023 – II, aula 10, requiero validar instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Primera Variable es: Modernización de gestión pública; siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan Carlos Villegas Izaguirre'. The signature is stylized and somewhat cursive.

Nombre completo del tesista: Juan Carlos Villegas Izaguirre
DNI: 46080383

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable: Modernización de gestión pública. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Teresa Beatriz Abando Bobadilla		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica	()	Social ()
	Educativa <input type="checkbox"/> ()		Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública		
Institución donde labora:	Ministerio de Justicia		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	<input type="checkbox"/> ()	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/> (x)	
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Sin experiencia en investigación		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Instrumentos para medir la variable: Modernización de gestión pública
Autor (a):	Soto Cristóbal, Felicitas Teodomira (2020)
	Adaptado por Villegas Izaguirre, Juan Carlos
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidad Pública de Salud
Significación:	El cuestionario de la Variable Modernización de gestión está compuesto de 5 dimensiones que son: Planeamiento estratégico, presupuesto por resultado, gestión por proceso, servicio civil y seguimiento. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre Modernización de gestión pública y los procesos administrativos.

4. Soporte teórico:

Modernización de gestión pública: La modernización de gestión pública se entiende como un proceso de transformación constante a fin de mejorar lo que hacen las entidades públicas y, de esa manera, generar valor público. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (2021).

Subescala (dimensiones)	Definición
Planeamiento estratégico y operativo	Parte de considerar las prioridades del país y de sus ámbitos de gobierno (central, regional, local) (Gobierno del Perú, 2021)
Presupuesto por resultados.	Un Estado moderno al servicio del ciudadano, además de objetivos claros, requiere que sus presupuestos sean asignados también con orientación a resultados, es decir, en función a los productos que los ciudadanos esperan recibir para satisfacer sus demandas (Gobierno del Perú, 2021)
Gestión por procesos	Una gestión al servicio del ciudadano necesariamente deberá cambiar el tradicional modelo de organización funcional y migrar hacia una organización por procesos contenidos en las “cadenas de valor” de cada entidad, que aseguren que los bienes y servicios públicos de su responsabilidad generen resultados e impactos positivos para el ciudadano, dados los recursos disponibles.
Servicio civil meritocrático.	La gestión de recursos humanos es un área crítica en todo tipo de organización, puesto que son personas las que definen los objetivos, formulan los planes y políticas, asignan recursos y los gestionan a través de procesos (Gobierno del Perú, 2021).
Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento	Considera que un elemento imprescindible de la gestión por resultados es el proceso continuo de recolección y análisis de datos que tienen como objetivo el seguimiento y monitoreo de los indicadores de insumo, proceso y producto, así como la evaluación de los resultados e impactos de las actividades, programas y proyectos desarrollados por una entidad, con el propósito de mejorar o garantizar la provisión de productos o servicios a los ciudadanos (Gobierno del Perú, 2021)

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Juan Carlos Villegas Izaguirre en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Dimensión 1: Planeamiento estratégico y operativo

- **Primera dimensión:** Planeamiento estratégico y operativo
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Planeamiento estratégico y operativo de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Releva ncia	Observaciones/ Recomendacion es
Plan estratégico institucional	1. En la entidad pública existe el plan estratégico en base a las políticas públicas nacionales	4	4	4	
objetivos logrados	2. Se ha establecido de manera adecuada la visión y misión de la entidad en el plan estratégico	4	3	4	
	3. El plan estratégico de la entidad pública ha establecido los objetivos estratégicos institucionales claros	4	3	4	
Monitoreo y evaluación	4. Realizan proceso de evaluación y monitoreo a los objetivos aún no cumplidas.	4	4	4	

Dimensión 2: Presupuesto por resultados.

- **Segunda dimensión:** Presupuesto por resultados.
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Presupuesto por resultados de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Programas presupuestales	1. La entidad pública ha implementado programas presupuestales	4	3	4	
proceso productivo	2. La entidad pública tiene identificado de manera correcta el proceso productivo de la institución	4	4	4	
Monitoreo y evaluación	3. La entidad pública ha establecido indicadores de medición para evaluar la correcta asignación de recursos	4	3	4	
Metas producto - resultados	4. La entidad pública ha establecido metas producto – resultados a mediano plazo.	4	3	4	

Dimensión 3: Gestión por procesos

- **Tercera dimensión:** Gestión por procesos
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Gestión por procesos de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Optimización de procesos	1. La entidad pública utiliza la tecnología en sus procesos planificación	4	4	4	
	2. La entidad pública cuenta con un manual de procedimiento	4	4	4	
mejora continua	3. Considera que la entidad pública incentiva la mejora de procesos y desarrollo tecnológico	4	3	4	
resultados	4. Se busca mecanismos de solución ante problemas en el proceso y se inicia las coordinaciones para evitar mayores retrasos	4	4	4	

Dimensión 4: Servicio civil meritocrático.

- **Cuarta dimensión:** Servicio civil meritocrático
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Servicio civil meritocrático de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
personal calificado	1. La entidad pública contrata servidores públicos en base a un proceso de planificación de las necesidades de la entidad	4	3	4	
	2. La entidad pública ha contratado servidores públicos calificados para ocupar puestos clave.	4	4	4	

clasificador de cargos	3. Los servidores públicos contratados por la entidad pública tienen independencia política, dado que es neutral en la toma de decisiones	4	3	4	
	4. El clasificar de cargos de la entidad pública ha establecido los cargos en función a los requisitos mínimos para el puesto.	3	3	4	

Dimensión 5: Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento

- **Quinta dimensión:** Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas de seguimiento y evaluación	1. La entidad pública cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación del proceso de implementación de la modernización del estado	4	4	4	
Generación de conocimiento	2. Considera que la entidad pública frecuentemente hay generación de conocimiento nuevo.	4	3	4	
	3. La entidad pública promueve espacios de intercambio de experiencias entre funcionarios para la generación de conocimiento nuevo	4	4	4	
Rendición de cuentas	4. Considera que la entidad pública siempre realiza el proceso de rendición de cuentas	4	3	4	
	5. Considera que la entidad pública siempre realiza el proceso de rendición de cuentas	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

SEGUNDA VARIABLE

4. Soporte teórico:

Procesos administrativos: Es un proceso que incluye la planeación, organización, dirección y control; en base a los recursos y el personal de servicio, así también, permite que los organismos públicos y privados puedan encaminar sus roles hacia un servicio y manejo de recursos adecuados (Chiavenato, 2019)

Subescala (dimensiones)	Definición
Planeación	Chiavenato (2019) define la planeación es el primer proceso de la gestión administrativa consiste en estructurar las fases previas el logro de objetivos; el cuál se desarrolla a través de un panorama esquemático a priori.
Organización	Chiavenato (2019) define la organización como la estructuración del trabajo, delegación de actividades y gestión de recursos en una determinada entidad; es la fase en la que prevalece el trabajo operativo y compete a todo el personal de la entidad.
Dirección	Chiavenato (2019) considera que la dirección es el proceso de ejecución de actividades que va relacionado con el liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo.
Control	Chiavenato (2019) indica que esta etapa hace referencia al proceso encargado de realizar toda verificación de la marcha de la empresa, identificar irregularidades y corroborar que el cumplimiento de los objetivos de la empresa; en esta etapa se incluye la evaluación de los fines alcanzados, producto de la aplicación de las tres fases previas.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Juan Carlos Villegas Izaguirre en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Dimensión 1: Planeación

• **Primera dimensión:** Planeación

• **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Planeación de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia a	Releva ncia	Observaciones/ Recomendaciones
objetivos	1. Los objetivos de la entidad pública se han definido tomando en cuenta las demandas ciudadanas de mejora de atención.	4	4	4	
medios	2. La entidad pública cuenta con los medios suficientes para alcanzar los objetivos que se ha propuesto	4	3	4	
planes de acción	3. Los planes de acción diseñados por la entidad pública han integrado durante su elaboración a todas las oficinas de la entidad	4	3	4	

Dimensión 2: Organización

• **Segunda dimensión:** Organización.

• **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Organización de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia a	Releva ncia	Observaciones/ Recomendaciones
división de trabajo	1. En el clasificador de cargos de la entidad pública se encuentra bien definida la división del trabajo por oficinas	4	4	4	
personal	2. En la entidad pública existe rotación constante de personal.	4	4	4	
recursos	3. En la entidad pública el personal ofrece un trato igualitario a todos los ciudadanos	4	4	4	
	4. La entidad pública, administra de forma eficiente los recursos con los que cuenta.	4	4	4	
	5. Los recursos con los que cuenta la entidad pública son suficientes para lograr las metas establecidas por la entidad	4	4	4	
actividades	6. La entidad pública cuenta con un cronograma de actividades por oficinas,	4	4	4	

	las cuales son de conocimiento por la ciudadanía				
--	--	--	--	--	--

Dimensión 3: Dirección

- **Tercera dimensión:** Dirección
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Dirección de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propósito	1. Uno de los propósitos fundamentales de la entidad pública es brindar una atención de calidad a los usuarios	4	4	4	
comunicación	2. La entidad pública cumple con los propósitos que se propone	4	4	4	
	3. La entidad pública ha implementado canales de comunicación adecuados para atender las demandas de la ciudadanía	4	4	4	
	4. La entidad pública comunica de manera oportuna a los usuarios el estado de sus trámites administrativos.	4	4	4	
motivación	5. La entidad pública mediante reconocimientos motiva a sus trabajadores a realizar una mejor labor en el área que se desempeñan.	4	4	4	

Dimensión 4: Control.

- **Cuarta dimensión:** Control
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Control de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
desempeño	1. La entidad pública cumple sus objetivos con la mayor transparencia	4	4	4	
	2. La entidad pública cuenta con indicadores que miden el desempeño en la calidad de atención al ciudadano por parte de los trabajadores de la entidad.	4	4	4	
acciones correctivas	3. La entidad pública cuenta con acciones correctivas eficaces que garantizan el cumplimiento de los objetivos establecidos	4	3	3	
	4. La entidad pública realiza reuniones técnicas constantemente para definir cuáles son las mejores acciones correctivas mínimas para el puesto.	4	3	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003) Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Teresa Beatriz, Abando Bobadilla

Especialidad del validador: Licenciada en Administración con grado de maestra

13 de octubre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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 validador

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
ABANTO BOBADILLA, TERESA BEATRIZ DNI 46243379	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 29/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/09/2013 Fecha egreso: 20/12/2013	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ABANTO BOBADILLA, TERESA BEATRIZ DNI 46243379	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 28/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
ABANTO BOBADILLA, TERESA BEATRIZ DNI 46243379	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/07/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/04/2017 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

| CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Nadia Irina, Mendives Delgado

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, ciclo 2023 – II, aula 10, requiero validar instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Primera Variable es: Modernización de gestión pública; siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente



Nombre completo del tesista: Juan Carlos Villegas Izaguirre
DNI: 46080383

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable: Modernización de gestión pública. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Nadia Irina Mendives Delgado		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/> (x)	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública		
Institución donde labora:	Ministerio de Justicia		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/> (x)	Más de 5 años	()
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Sin experiencia en investigación		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Instrumentos para medir la variable: Modernización de gestión pública
Autor (a):	Soto Cristóbal, Felicitas Teodomira (2020) Adaptado por Villegas Izaguirre, Juan Carlos
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidad Pública de Salud
Significación:	El cuestionario de la Variable Modernización de gestión está compuesto de 5 dimensiones que son: Planeamiento estratégico, presupuesto por resultado, gestión por proceso, servicio civil y seguimiento. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre Modernización de gestión pública y los procesos administrativos.

4. Soporte teórico:

Modernización de gestión pública: La modernización de gestión pública se entiende como un proceso de transformación constante a fin de mejorar lo que hacen las entidades públicas y, de esa manera, generar valor público. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (2021).

Subescala (dimensiones)	Definición
Planeamiento estratégico y operativo	Parte de considerar las prioridades del país y de sus ámbitos de gobierno (central, regional, local) (Gobierno del Perú, 2021)
Presupuesto por resultados.	Un Estado moderno al servicio del ciudadano, además de objetivos claros, requiere que sus presupuestos sean asignados también con orientación a resultados, es decir, en función a los productos que los ciudadanos esperan recibir para satisfacer sus demandas (Gobierno del Perú, 2021)
Gestión por procesos	Una gestión al servicio del ciudadano necesariamente deberá cambiar el tradicional modelo de organización funcional y migrar hacia una organización por procesos contenidos en las “cadenas de valor” de cada entidad, que aseguren que los bienes y servicios públicos de su responsabilidad generen resultados e impactos positivos para el ciudadano, dados los recursos disponibles.
Servicio civil meritocrático.	La gestión de recursos humanos es un área crítica en todo tipo de organización, puesto que son personas las que definen los objetivos, formulan los planes y políticas, asignan recursos y los gestionan a través de procesos (Gobierno del Perú, 2021).
Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento	Considera que un elemento imprescindible de la gestión por resultados es el proceso continuo de recolección y análisis de datos que tienen como objetivo el seguimiento y monitoreo de los indicadores de insumo, proceso y producto, así como la evaluación de los resultados e impactos de las actividades, programas y proyectos desarrollados por una entidad, con el propósito de mejorar o garantizar la provisión de productos o servicios a los ciudadanos (Gobierno del Perú, 2021)

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Juan Carlos Villegas Izaguirre en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Dimensión 1: Planeamiento estratégico y operativo

- **Primera dimensión:** Planeamiento estratégico y operativo
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Planeamiento estratégico y operativo de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Plan estratégico institucional	1. En la entidad pública existe el plan estratégico en base a las políticas públicas nacionales	4	3	4	
objetivos logrados	2. Se ha establecido de manera adecuada la visión y misión de la entidad en el plan estratégico	4	4	4	
	3. El plan estratégico de la entidad pública ha establecido los objetivos estratégicos institucionales claros	4	3	4	
Monitoreo y evaluación	4. Realizan proceso de evaluación y monitoreo a los objetivos aún no cumplidas.	4	3	3	

Dimensión 2: Presupuesto por resultados.

- **Segunda dimensión:** Presupuesto por resultados.
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Presupuesto por resultados de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Releva ncia	Observaciones/ Recomendacione s
Programas presupuestales	1. La entidad pública ha implementado programas presupuestales	4	3	3	
proceso productivo	2. La entidad pública tiene identificado de manera correcta el proceso productivo de la institución	4	3	4	
Monitoreo y evaluación	3. La entidad pública ha establecido indicadores de medición para evaluar la correcta asignación de recursos	4	4	4	
Metas producto - resultados	4. La entidad pública ha establecido metas producto – resultados a mediano plazo.	4	4	4	

Dimensión 3: Gestión por procesos

- **Tercera dimensión:** Gestión por procesos
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Gestión por procesos de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Clarid ad	Cohere ncia	Relev ancia	Observaciones/ Recomendacione s
Optimización de procesos	1. La entidad pública utiliza la tecnología en sus procesos planificación	4	3	4	
	2. La entidad pública cuenta con un manual de procedimiento	4	4	4	
mejora continua	3. Considera que la entidad pública incentiva la mejora de procesos y desarrollo tecnológico	4	3	4	
resultados	4. Se busca mecanismos de solución ante problemas en el proceso y se inicia las coordinaciones para evitar mayores retrasos	3	4	4	

Dimensión 4: Servicio civil meritocrático.

- **Cuarta dimensión:** Servicio civil meritocrático
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Servicio civil meritocrático de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Clarid ad	Cohere ncia	Relev ancia	Observaciones/ Recomendacione s
personal calificado	1. La entidad pública contrata servidores públicos en base a un proceso de planificación de las necesidades de la entidad	4	4	4	
	2. La entidad pública ha contratado servidores públicos calificados para ocupar puestos clave.	4	3	4	

clasificador de cargos	3. Los servidores públicos contratados por la entidad pública tienen independencia política, dado que es neutral en la toma de decisiones	4	3	4	
	4. El clasificar de cargos de la entidad pública ha establecido los cargos en función a los requisitos mínimos para el puesto.	3	4	4	

Dimensión 5: Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento

- **Quinta dimensión:** Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas de seguimiento y evaluación	1. La entidad pública cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación del proceso de implementación de la modernización del estado	4	4	4	
Generación de conocimiento	2. Considera que la entidad pública frecuentemente hay generación de conocimiento nuevo.	3	4	4	
	3. La entidad pública promueve espacios de intercambio de experiencias entre funcionarios para la generación de conocimiento nuevo	4	3	3	
Rendición de cuentas	4. Considera que la entidad pública siempre realiza el proceso de rendición de cuentas	3	4	4	
	5. Considera que la entidad pública siempre realiza el proceso de rendición de cuentas	4	4	3	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

SEGUNDA VARIABLE

4. Soporte teórico:

Procesos administrativos: Es un proceso que incluye la planeación, organización, dirección y control; en base a los recursos y el personal de servicio, así también, permite que los organismos públicos y privados puedan encaminar sus roles hacia un servicio y manejo de recursos adecuados (Chiavenato, 2019)

Subescala (dimensiones)	Definición
Planeación	Chiavenato (2019) define la planeación es el primer proceso de la gestión administrativa consiste en estructurar las fases previas el logro de objetivos; el cuál se desarrolla a través de un panorama esquemático a priori.
Organización	Chiavenato (2019) define la organización como la estructuración del trabajo, delegación de actividades y gestión de recursos en una determinada entidad; es la fase en la que prevalece el trabajo operativo y compete a todo el personal de la entidad.
Dirección	Chiavenato (2019) considera que la dirección es el proceso de ejecución de actividades que va relacionado con el liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo.
Control	Chiavenato (2019) indica que esta etapa hace referencia al proceso encargado de realizar toda verificación de la marcha de la empresa, identificar irregularidades y corroborar que el cumplimiento de los objetivos de la empresa; en esta etapa se incluye la evaluación de los fines alcanzados, producto de la aplicación de las tres fases previas.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Juan Carlos Villegas Izaguirre en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Dimensión 1: Planeación

• **Primera dimensión:** Planeación

• **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Planeación de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
objetivos	1. Los objetivos de la entidad pública se han definido tomando en cuenta las demandas ciudadanas de mejora de atención.	4	4	4	
medios	2. La entidad pública cuenta con los medios suficientes para alcanzar los objetivos que se ha propuesto	3	4	3	
planes de acción	3. Los planes de acción diseñados por la entidad pública han integrado durante su elaboración a todas las oficinas de la entidad	4	3	4	

Dimensión 2: Organización

• **Segunda dimensión:** Organización.

• **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Organización de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
división de trabajo	1. En el clasificador de cargos de la entidad pública se encuentra bien definida la división del trabajo por oficinas	4	4	4	
personal	2. En la entidad pública existe rotación constante de personal.	3	4	4	
recursos	3. En la entidad pública el personal ofrece un trato igualitario a todos los ciudadanos	4	4	4	
	4. La entidad pública, administra de forma eficiente los recursos con los que cuenta.	4	4	3	
	5. Los recursos con los que cuenta la entidad pública son suficientes para lograr las metas establecidas por la entidad	4	4	4	
actividades	6. La entidad pública cuenta con un cronograma de actividades por oficinas,	4	4	4	

	las cuales son de conocimiento por la ciudadanía				
--	--	--	--	--	--

Dimensión 3: Dirección

- **Tercera dimensión:** Dirección
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Dirección de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propósito	1. Uno de los propósitos fundamentales de la entidad pública es brindar una atención de calidad a los usuarios	4	4	3	
comunicación	2. La entidad pública cumple con los propósitos que se propone	4	4	4	
	3. La entidad pública ha implementado canales de comunicación adecuados para atender las demandas de la ciudadanía	4	4	3	
	4. La entidad pública comunica de manera oportuna a los usuarios el estado de sus trámites administrativos.	4	4	4	
motivación	5. La entidad pública mediante reconocimientos motiva a sus trabajadores a realizar una mejor labor en el área que se desempeñan.	4	4	4	

Dimensión 4: Control.

- **Cuarta dimensión:** Control
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Control de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
desempeño	1. La entidad pública cumple sus objetivos con la mayor transparencia	4	4	4	
	2. La entidad pública cuenta con indicadores que miden el desempeño en la calidad de atención al ciudadano por parte de los trabajadores de la entidad.	4	4	4	
acciones correctivas	3. La entidad pública cuenta con acciones correctivas eficaces que garantizan el cumplimiento de los objetivos establecidos	4	4	3	
	4. La entidad pública realiza reuniones técnicas constantemente para definir cuáles son las mejores acciones correctivas mínimas para el puesto.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Nadia Irina, Mendives Delgado

Especialidad del validador: Licenciada en Administración con grado de maestra

13 de octubre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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 validador

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
MENDIVES DELGADO, NADIA IRINA DNI 70441118	BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 13/01/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
MENDIVES DELGADO, NADIA IRINA DNI 70441118	Maestra en Administración de Negocios - MBA Fecha de diploma: 08/05/2023 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2021 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mg. Freddy Fidel Abanto Zamora

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, ciclo 2023 – II, aula 10, requiero validar instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Primera Variable es: Modernización de gestión pública; siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente



Nombre completo del tesista: Juan Carlos Villegas Izaguirre
DNI: 46080383

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable: Modernización de gestión pública. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Freddy Fidel Abanto Zamora		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	()	Social ()
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>		Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública		
Institución donde labora:	ESSALUD		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Más de 5 años	()	
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Sin experiencia en investigación		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento

Nombre de la Prueba:	Instrumentos para medir la variable: Modernización de gestión pública
Autor (a):	Soto Cristóbal, Felicitas Teodomira (2020)
	Adaptado por Villegas Izaguirre, Juan Carlos
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	Entidad Pública de Salud
Significación:	El cuestionario de la Variable Modernización de gestión está compuesto de 5 dimensiones que son: Planeamiento estratégico, presupuesto por resultado, gestión por proceso, servicio civil y seguimiento. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre Modernización de gestión pública y los procesos administrativos.

4. Soporte teórico:

Modernización de gestión pública: La modernización de gestión pública se entiende como un proceso de transformación constante a fin de mejorar lo que hacen las entidades públicas y, de esa manera, generar valor público. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (2021).

Subescala (dimensiones)	Definición
Planeamiento estratégico y operativo	Parte de considerar las prioridades del país y de sus ámbitos de gobierno (central, regional, local) (Gobierno del Perú, 2021)
Presupuesto por resultados.	Un Estado moderno al servicio del ciudadano, además de objetivos claros, requiere que sus presupuestos sean asignados también con orientación a resultados, es decir, en función a los productos que los ciudadanos esperan recibir para satisfacer sus demandas (Gobierno del Perú, 2021)
Gestión por procesos	Una gestión al servicio del ciudadano necesariamente deberá cambiar el tradicional modelo de organización funcional y migrar hacia una organización por procesos contenidos en las “cadenas de valor” de cada entidad, que aseguren que los bienes y servicios públicos de su responsabilidad generen resultados e impactos positivos para el ciudadano, dados los recursos disponibles.
Servicio civil meritocrático.	La gestión de recursos humanos es un área crítica en todo tipo de organización, puesto que son personas las que definen los objetivos, formulan los planes y políticas, asignan recursos y los gestionan a través de procesos (Gobierno del Perú, 2021).
Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento	Considera que un elemento imprescindible de la gestión por resultados es el proceso continuo de recolección y análisis de datos que tienen como objetivo el seguimiento y monitoreo de los indicadores de insumo, proceso y producto, así como la evaluación de los resultados e impactos de las actividades, programas y proyectos desarrollados por una entidad, con el propósito de mejorar o garantizar la provisión de productos o servicios a los ciudadanos (Gobierno del Perú, 2021)

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Juan Carlos Villegas Izaguirre en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Dimensión 1: Planeamiento estratégico y operativo

- **Primera dimensión:** Planeamiento estratégico y operativo
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Planeamiento estratégico y operativo de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Plan estratégico institucional	1. En la entidad pública existe el plan estratégico en base a las políticas públicas nacionales	4	4	4	
objetivos logrados	2. Se ha establecido de manera adecuada la visión y misión de la entidad en el plan estratégico	4	3	4	
	3. El plan estratégico de la entidad pública ha establecido los objetivos estratégicos institucionales claros	4	4	4	
Monitoreo y evaluación	4. Realizan proceso de evaluación y monitoreo a los objetivos aún no cumplidas.	3	4	4	

Dimensión 2: Presupuesto por resultados.

- **Segunda dimensión:** Presupuesto por resultados.
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Presupuesto por resultados de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Releva ncia	Observaciones/ Recomendacione s
Programas presupuestales	1. La entidad pública ha implementado programas presupuestales	4	3	4	
proceso productivo	2. La entidad pública tiene identificado de manera correcta el proceso productivo de la institución	4	4	3	
Monitoreo y evaluación	3. La entidad pública ha establecido indicadores de medición para evaluar la correcta asignación de recursos	4	4	4	
Metas producto - resultados	4. La entidad pública ha establecido metas producto – resultados a mediano plazo.	4	4	4	

Dimensión 3: Gestión por procesos

- **Tercera dimensión:** Gestión por procesos
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Gestión por procesos de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacione s
Optimización de procesos	1. La entidad pública utiliza la tecnología en sus procesos planificación	4	4	4	
	2. La entidad pública cuenta con un manual de procedimiento	3	4	4	
mejora continua	3. Considera que la entidad pública incentiva la mejora de procesos y desarrollo tecnológico	4	4	4	
resultados	4. Se busca mecanismos de solución ante problemas en el proceso y se inicia las coordinaciones para evitar mayores retrasos	4	4	4	

Dimensión 4: Servicio civil meritocrático.

- **Cuarta dimensión:** Servicio civil meritocrático
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Servicio civil meritocrático de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevancia	Observaciones/ Recomendacione s
personal calificado	1. La entidad pública contrata servidores públicos en base a un proceso de planificación de las necesidades de la entidad	4	4	4	
	2. La entidad pública ha contratado servidores públicos calificados para ocupar puestos clave.	4	4	4	

clasificador de cargos	3. Los servidores públicos contratados por la entidad pública tienen independencia política, dado que es neutral en la toma de decisiones	4	4	3	
	4. El clasificar de cargos de la entidad pública ha establecido los cargos en función a los requisitos mínimos para el puesto.	3	4	4	

Dimensión 5: Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento

- **Quinta dimensión:** Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Seguimiento, evaluación y el sistema de conocimiento de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas de seguimiento y evaluación	1. La entidad pública cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación del proceso de implementación de la modernización del estado	4	4	4	
Generación de conocimiento	2. Considera que la entidad pública frecuentemente hay generación de conocimiento nuevo.	4	4	4	
	3. La entidad pública promueve espacios de intercambio de experiencias entre funcionarios para la generación de conocimiento nuevo	4	4	4	
Rendición de cuentas	4. Considera que la entidad pública siempre realiza el proceso de rendición de cuentas	4	4	4	
	5. Considera que la entidad pública siempre realiza el proceso de rendición de cuentas	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

SEGUNDA VARIABLE

4. Soporte teórico:

Procesos administrativos: Es un proceso que incluye la planeación, organización, dirección y control; en base a los recursos y el personal de servicio, así también, permite que los organismos públicos y privados puedan encaminar sus roles hacia un servicio y manejo de recursos adecuados (Chiavenato, 2019)

Subescala (dimensiones)	Definición
Planeación	Chiavenato (2019) define la planeación es el primer proceso de la gestión administrativa consiste en estructurar las fases previas el logro de objetivos; el cuál se desarrolla a través de un panorama esquemático a priori.
Organización	Chiavenato (2019) define la organización como la estructuración del trabajo, delegación de actividades y gestión de recursos en una determinada entidad; es la fase en la que prevalece el trabajo operativo y compete a todo el personal de la entidad.
Dirección	Chiavenato (2019) considera que la dirección es el proceso de ejecución de actividades que va relacionado con el liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo.
Control	Chiavenato (2019) indica que esta etapa hace referencia al proceso encargado de realizar toda verificación de la marcha de la empresa, identificar irregularidades y corroborar que el cumplimiento de los objetivos de la empresa; en esta etapa se incluye la evaluación de los fines alcanzados, producto de la aplicación de las tres fases previas.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Juan Carlos Villegas Izaguirre en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Dimensión 1: Planeación

- **Primera dimensión:** Planeación
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Planeación de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
objetivos	1. Los objetivos de la entidad pública se han definido tomando en cuenta las demandas ciudadanas de mejora de atención.	4	4	4	
medios	2. La entidad pública cuenta con los medios suficientes para alcanzar los objetivos que se ha propuesto	4	4	4	
planes de acción	3. Los planes de acción diseñados por la entidad pública han integrado durante su elaboración a todas las oficinas de la entidad	4	4	4	

Dimensión 2: Organización

- **Segunda dimensión:** Organización.
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Organización de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
división de trabajo	1. En el clasificador de cargos de la entidad pública se encuentra bien definida la división del trabajo por oficinas	4	4	4	
personal	2. En la entidad pública existe rotación constante de personal.	3	4	4	
recursos	3. En la entidad pública el personal ofrece un trato igualitario a todos los ciudadanos	4	4	4	
	4. La entidad pública, administra de forma eficiente los recursos con los que cuenta.	4	4	3	
	5. Los recursos con los que cuenta la entidad pública son suficientes para lograr las metas establecidas por la entidad	4	4	4	
actividades	6. La entidad pública cuenta con un cronograma de actividades por oficinas,	4	4	4	

	las cuales son de conocimiento por la ciudadanía				
--	--	--	--	--	--

Dimensión 3: Dirección

- **Tercera dimensión:** Dirección
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Dirección de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Propósito	1. Uno de los propósitos fundamentales de la entidad pública es brindar una atención de calidad a los usuarios	4	4	4	
comunicación	2. La entidad pública cumple con los propósitos que se propone	4	4	4	
	3. La entidad pública ha implementado canales de comunicación adecuados para atender las demandas de la ciudadanía	4	4	4	
	4. La entidad pública comunica de manera oportuna a los usuarios el estado de sus trámites administrativos.	4	4	4	
motivación	5. La entidad pública mediante reconocimientos motiva a sus trabajadores a realizar una mejor labor en el área que se desempeñan.	4	4	4	

Dimensión 4: Control.

- **Cuarta dimensión:** Control
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Control de los colaboradores administrativos en una entidad de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
desempeño	1. La entidad pública cumple sus objetivos con la mayor transparencia	4	4	4	
	2. La entidad pública cuenta con indicadores que miden el desempeño en la calidad de atención al ciudadano por parte de los trabajadores de la entidad.	4	4	4	
acciones correctivas	3. La entidad pública cuenta con acciones correctivas eficaces que garantizan el cumplimiento de los objetivos establecidos	4	4	3	
	4. La entidad pública realiza reuniones técnicas constantemente para definir cuáles son las mejores acciones correctivas mínimas para el puesto.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McCartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Freddy Fidel Abanto Zamora

Especialidad del validador: Licenciado en ingeniería Industrial con grado de maestro

14 de octubre del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**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 validador

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ABANTO ZAMORA, FREDDY FIDEL DNI 06078776	BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 16-10-2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. PERU
ABANTO ZAMORA, FREDDY FIDEL DNI 06078776	INGENIERO INDUSTRIAL Fecha de diploma: 27/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. PERU
ABANTO ZAMORA, FREDDY FIDEL DNI 06078776	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 14/02/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/05/2015 Fecha egreso: 05/03/2017	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 1: MODERNIZACIÓN DE GESTIÓN PÚBLICA

Estadística de fiabilidad.

Coeficiente Alfa	N de elementos
0.912	21

Estadísticas de total de elemento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Coeficiente Alfa si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	72,7000	143,168	,853	,900
Ítem 2	72,6000	166,884	,008	,918
Ítem 3	72,7000	165,695	,050	,918
Ítem 4	72,6000	147,095	,745	,903
Ítem 5	72,8000	163,432	,174	,915
Ítem 6	72,6000	144,779	,840	,900
Ítem 7	72,6000	146,358	,817	,901
Ítem 8	72,6500	164,239	,112	,916
Ítem 9	72,6000	144,779	,840	,900
Ítem 10	72,6000	146,358	,817	,901
Ítem 11	72,6500	164,239	,112	,916
Ítem 12	72,6000	146,989	,790	,902
Ítem 13	72,7000	165,695	,050	,918
Ítem 14	72,7000	153,379	,581	,907
Ítem 15	72,7000	143,168	,853	,900
Ítem 16	72,7000	143,168	,853	,900
Ítem 17	72,7000	165,695	,050	,918
Ítem 18	72,7000	165,695	,050	,918
Ítem 19	72,7000	143,168	,853	,900
Ítem 20	72,7000	143,168	,853	,900
Ítem 21	72,7000	143,168	,853	,900

ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 2: PROCESOS ADMINISTRATIVOS

Estadística de fiabilidad.

Coefficiente Alfa	N de elementos
0.861	18

Estadísticas de total de elemento.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Coefficiente Alfa si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	62,6000	83,621	,724	,841
Ítem 2	62,6000	95,621	,193	,864
Ítem 3	62,6000	83,621	,724	,841
Ítem 4	62,3500	99,397	,000	,870
Ítem 5	62,2500	88,092	,625	,848
Ítem 6	62,6000	95,621	,193	,864
Ítem 7	62,6000	95,621	,193	,864
Ítem 8	62,6000	95,621	,193	,864
Ítem 9	62,5000	85,842	,652	,845
Ítem 10	62,6000	83,621	,724	,841
Ítem 11	62,4500	87,103	,561	,850
Ítem 12	62,5500	94,471	,260	,862
Ítem 13	62,5000	85,000	,697	,843
Ítem 14	62,5000	85,737	,695	,844
Ítem 15	62,5500	94,471	,260	,862
Ítem 16	62,5500	84,682	,708	,843
Ítem 17	62,4500	87,103	,561	,850
Ítem 18	62,5500	94,471	,260	,862



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "MODERNIZACIÓN DE GESTIÓN PÚBLICA Y LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN UNA ENTIDAD DE SALUD, LIMA, 2023", cuyo autor es VILLEGAS IZAGUIRRE JUAN CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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 Completa 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, 07 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLA BARRAZA JAIME GABRIEL DNI: 09833853 ORCID: 0000-0001-8234-9449	Firmado electrónicamente por: JCASTILLABA el 09- 01-2024 12:32:13

Código documento Trilce: TRI - 0724129