



**Universidad César Vallejo**

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

**Gobierno digital y productividad laboral en los trabajadores  
administrativos de un hospital público de Ancash, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro Gestión Pública**

**AUTOR:**

Huansha Villanueva, Mayker Jorge ([orcid.org/0009-0009-8690-1654](https://orcid.org/0009-0009-8690-1654))

**ASESORES:**

Dr. Chunga Diaz, Tito Orlando ([orcid.org/0000-0003-2933-6715](https://orcid.org/0000-0003-2933-6715))

Dr. Acuña Benites, Marlon Frank ([orcid.org/0000-0001-5207-9353](https://orcid.org/0000-0001-5207-9353))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gobierno digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital público de Ancash, 2024", cuyo autor es HUANSHA VILLANUEVA MAYKER JORGE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO <b>DNI:</b> 16746065 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2933-6715	Firmado electrónicamente por: TCHUNGA el 07-08- 2024 18:24:19

Código documento Trilce: TRI - 0843563



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, HUANSHA VILLANUEVA MAYKER JORGE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gobierno digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital público de Ancash, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MAYKER JORGE HUANSHA VILLANUEVA <b>DNI:</b> 41557703 <b>ORCID:</b> 0009-0009-8690-1654	Firmado electrónicamente por: MHUANSHAVILL el 01- 08-2024 18:36:06

Código documento Trilce: TRI - 0843564

## **Dedicatoria**

A mis queridos y amados padres, Teodoro y Flores, por gran enseñanza en valores; a mis adorados hijos, Jorge y Nathaniel, y mi esposa Yanina por su comprensión y apoyo incondicional. A ellos, gracias por su apoyo constante, el cual ha sido fundamental para alcanzar la culminación de esta investigación.

## **Agradecimiento**

Mi profundo agradecimiento a mis asesores el Dr. Orlando Tito Orlando Chunga Díaz y Dr. Marlon Frank Acuña Benites, por sus sabias enseñanzas, primordiales para la mejora continua de esta investigación. Agradezco con gratitud a los docentes de la Maestría, cuyas enseñanzas han ampliado mis conocimientos y comprensión sobre gestión pública.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGIA .....	16
III. RESULTADOS:.....	24
IV. DISCUSIÓN: .....	30
V. CONCLUSIONES:.....	35
VI. RECOMENDACIONES: .....	36
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS.....	44

## Índice de tablas

Tabla 1 Validación de jueces y expertos.....	21
Tabla 2 Prueba de confiabilidad.....	22
Tabla 3 Distribución por frecuencia de la variable Gobierno digital y dimensiones.....	24
Tabla 4 Distribución de frecuencia de la variable Productividad laboral y dimensiones..	25
Tabla 5 Correlación de gobierno digital y productividad laboral.....	26
Tabla 6 Correlación entre digitalización y productividad laboral.....	27
Tabla 7 Correlación entre transformación digital y productividad laboral.....	28
Tabla 8 Correlación entre compromiso y productividad laboral.....	29

## Índice de figuras

Figura 1 Diseño correlacional. ....	17
-------------------------------------	----



## Resumen

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Gobierno digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital público de Ancash, 2024. Desde la parte metodológica, se planteó un enfoque cuantitativo con un tipo de estudio básico, no experimental y nivel correlacional transversal. Considerando a una población de 120 trabajadores administrativos, y la muestra aleatoria simple de 92. Asimismo, se utilizaron cuestionarios validados, con una escala tipo Likert, de igual modo, se usó los métodos estadísticos descriptivos e inferenciales que permitieron obtener los resultados, encontrándose una significancia bilateral representada en el valor de  $p= 0,000$  y un coeficiente de Spearman de  $Rho = 0,360$  que mostró una relación positiva media entre ambas variables, aceptando la ratificación de la hipótesis general. En consecuencia, se sostiene que una mayor implementación de gobierno digital se correlaciona positivamente con una productividad laboral en los procesos administrativos de una entidad de salud. Asimismo, precisar que el estudio contribuye con el trabajo decente y crecimiento económico, de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), al evidenciar en la gestión pública, que se puede mejorar la productividad laboral a través del gobierno digital.

**Palabras clave:** Gobierno digital, tecnología, productividad, eficiencia.

## Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between digital government and labor productivity in administrative workers of a public hospital in Ancash, 2024. From the methodological part, a quantitative approach was proposed with a type of basic, non-experimental study and level. cross-correlational. Considering a population of 120 administrative workers, and the simple random sample of 92. Likewise, validated questionnaires were used, with a Likert-type scale, likewise, descriptive and inferential statistical methods were used that allowed obtaining the results, finding a bilateral significance represented in the value of  $p = 0.000$  and a Spearman coefficient of  $Rho = 0.360$  that showed a medium positive relationship between both variables, accepting the ratification of the general hypothesis. Consequently, it is argued that greater implementation of digital government is positively correlated with labor productivity in the administrative processes of a health entity. Likewise, specify that the study contributes to decent work and economic growth, of the sustainable development goals (SDG), by demonstrating in public management that labor productivity can be improved through digital government.

**Keywords:** Digital government, technology, productivity, efficiency.

## I. INTRODUCCIÓN

En la gerencia gubernamental de los estados, actualmente existen cambios e innovaciones que adopten las cualidades propias del gobierno digital y se da con la utilización de información accesibles, manejo de volúmenes de datos, la sapiencia de apuntes y métodos como el ciberespacio de los objetos y la prestación efectiva del trabajo y las diferentes representaciones de los regímenes fundamentadas basadas en diversas demostraciones, aunque aún no ha alcanzado los niveles deseados, hay algunos países que sobresalen en la digitalización de sus servicios, con uso de diferentes técnicas de indagación y comunicación (TIC) han transformado la forma de vida de las personas, impactando relevantemente en quienes se desarrollan laboralmente en entidades públicas(Comisión Económica para América Latina[CEPAL], 2021). Por otro lado, Alva (2019) en su artículo de investigación, sostiene que las instituciones que adoptan la ciudadanía digital, en sus transformaciones sociopolíticas deben contribuir en la consolidación de un gobierno democrático y un modelo de desarrollo distinto, sin desigualdades.

En el ámbito internacional, los estados que son parte de la Unión Europea (UE) han reconocido la importancia de la comunidad digital y uso de las tecnologías digitales para potenciar a sus ciudadanos y compañías, en este sentido, la UE ha trabajado para respaldar a la administración pública de toda Europa en su transformación digital, con el objetivo de beneficiar a todos sus ciudadanos (informe de la Comisión Europea, 2021). Para Enríquez y Sáenz (2022) se ha experimentado en el mundo una transformación profunda y acelerada debido a la llamada cuarta revolución industrial y era digital, aceleradas a razón de la pandemia de COVID\_19, estos cambios han llevado al mundo en su conjunto y a cada nación a enfrentar desafíos imprevistos que deben superarse para avanzar hacia un desarrollo sustentable, equitativo e inclusivo. Por su parte las Naciones Unidas (2022), indica que el Perú en el índice de desarrollo del gobierno digital se encuentra en la posición 59 de 193 naciones. Además, Roset et al. (2021) resaltó los resultados de encuesta del Banco Interamericano para el Desarrollo (BID), durante la Covid-19, el Perú registró un incremento de un 61% en el número de personas que realizaron trámites parcial o totalmente en línea, un indicador que expresa que muchas más personas ya tienen acceso a servicios digitales.

A nivel nacional, con fecha 15 de julio de 2021, se emitió una directiva con n°001- 2021 desde la Secretaria de Gobierno Digital(SGD) de la PCM, el cual detalla directrices en el Perú para la transformación de los procedimientos administrativos a servicios digitales, en marco al Decreto Legislativo n° 1412, norma del gobierno digital; para de esta manera se impulse la transformación digital mediante la innovación de plataformas de atención ciudadana y muchos servicios impulsados para una atención adecuada, necesaria para la reactivación del país, desde la parte social, económica de modo inclusiva y moderna. Asimismo, se impulsa la creación de espacios para el aprendizaje y experiencias profesionales, concediendo a las personas el acceso de manera oportuna y eficiente a los servicios, la implementación de la gobernanza digital se presenta como un medio para lograr servicios de alta calidad en este contexto.

Del informe de la PCM (Presidencia del Consejo de Ministros) destacar que, de un total 2374 instituciones estatales en nuestro país, únicamente 314 cumplieron con elaborar sus planes de gobierno digital y su implementación de acuerdo a la Resolución número 005 del año 2018 de la SGD (PCM, 2022). Un aspecto relevante para el gobierno digital es la conectividad el cual, según el INEI (2023), el 77,3% de los habitantes del país mayores a 6 años navega en el ciberespacio representando un aumento de 4,3 % con respecto año anterior, en cuanto a la ubicación geográfica, en Lima Metropolitana el uso de Internet alcanzó el 89,2% de la población, mientras que en las zonas urbanas fuera de Lima llegó al 80,0% y en las zonas rurales fue del 51,2%,entre las personas de 19 a 24 años, el 95,3% utiliza Internet, seguido por el 90,8% entre las edades de 25 a 40 años y el 89,8% en el conjunto de 12 a 18 años.

Medina (2020) sostiene que los grandes proyectos tecnológicos en todo el mundo enfrentan enormes dificultades, altas tasas de fracaso total o parcial, resistencia al cambio y falta de orientación estratégica por parte de las autoridades o superiores, por su lado Cabero et al. (2020) refiere que la digitalización crea recientes desafíos en las instituciones donde es necesario e imperativo que los empleados adquieran y desarrollen destrezas, conocimientos y la utilización de herramientas digitales en áreas como resolución de conflictos, innovación, habilidades digitales y alta eficiencia en servicio y buena actitud. Por otro lado Montero et al. (2020) sostiene,

que las habilidades digitales dominaran a los ciudadanos de la sociedad futura y es una trinchera significativa en el espacio científico, incluyendo las cinco habilidades básicas como formación de pesquisa digital, asistencia, comunicación y reproducción digital de contenido, garantía y resolución de conflictos, involucrando seis horizontes graduales de capacidades iniciando con el nivel alto hasta el nivel más bajo: pionero, líder, experto, integrador, explorador y novato. Asimismo, Delgado (2020) destaca que los gobiernos en distintos niveles están utilizando una variedad de tecnologías de comunicación e información para desarrollar procesos relacionados con la gestión pública, lo que permite una comunicación efectiva y oportuna, mejorando los servicios a los ciudadanos con una mayor cercanía social; el gobierno digital fomenta la mejora de los servicios que se realizan desde las casas a través de la Internet, como la realización de trámites de forma inmediata evitando que los ciudadanos.

En relación a productividad laboral, el estudio de Martínez y Matius (2020) señala que, el progreso en el desarrollo organizacional será significativo una vez se fomente la motivación, la creatividad y la productividad entre los empleados, junto con un sentido de pertenencia sólido. Esto facilitará la optimización del capital humano y el aprovechamiento eficiente de las herramientas tecnológicas, lo que a su vez impulsará la creación de ventajas competitivas y el aumento de los beneficios para toda la organización. Por su parte, el Instituto Peruano de Economía (2023) es un estudio realizado de productividad en el país, encontró que esta se encuentra por debajo del 10% de lo que debería estar, y el PBI por trabajador es de alrededor de S/33,000, cuando debería ser más de S/36,000. Esto significa que aproximadamente S/3,000 por trabajador se pierden anualmente debido a la pandemia; en comparación con otros países en desarrollo, excluyendo a China, el Perú tiene un desempeño significativamente inferior, siendo menos de la mitad del promedio. Un factor clave que contribuye a esta situación es la brecha estructural, que se refleja en deficiencias en educación, salud y la ejecución efectiva de políticas públicas para abordar problemas como la desnutrición.

En el contexto local, el hospital público de Ancash, presentan muchas barreras para implementar el gobierno digital, una de ellas es el recursos económico de los que escasean, así como también la falta de un sistema ágil e interconectado que ayude a la eficiencia en la labor del personal administrativo, evidenciado escasos

sistemas informáticos, lo que hace improductiva las labores que realizan los colaboradores administrativos, perjudicando enormemente a los usuarios del servicio de salud, puesto que con el crecimiento demográfico, hay mayor demanda del servicio de salud que se traducen en largas colas al ser un hospital nivel II-2 y se presentan demora en la atención por tener procesos burocráticos y la falta de interoperatividad de los sistemas. Otra dificultad que se ha evidenciado, es la poca infraestructura tecnológica, es decir la falta de equipamiento con dispositivos de última gama que faciliten el trabajo de los administrativos, viéndose dispositivos de cómputo obsoletos; a menudo, la carencia de recursos y equipamiento limitado, se presenta como barreras para el logro de objetivos y tareas establecidas. Asimismo, el personal administrativo no está adecuadamente capacitado, esto también provoca una falta de operatividad de los sistemas y débil comunicación entre las áreas involucradas; observándose una escasa comprensión de las responsabilidades laborales, falta de disposición para el trabajo colaborativo, resistencia al cambio, desmotivación y bajo desempeño de los trabajadores administrativos.

Con respecto a la relevancia social, la investigación de gobierno digital relacionado a productividad laboral en un hospital público, es adecuado ya que tendrá una repercusión positiva en los servidores del ente público al igual que los usuarios del servicio, porque permitirá conocer la relación de las variables a investigarse en el entendido de una gestión eficiente como también eficaz con un enfoque humanista en el servicio de salud, los servidores públicos con su adaptación a una sociedad digital permitirán tener un servicio de calidad. Desde la relevancia profesional servirá esta investigación, para que los profesionales puedan seguir ahondando con nuevos estudios sobre esta materia que es poco estudiado en instituciones relacionados a la salud y educación dentro del país.

A partir de lo explicado en los párrafos que anteceden, se formulará como problema general del estudio: ¿Cuál es la relación entre el gobierno digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital público de Ancash, 2024? Entre los problemas específicos planteados serán: P1) ¿De qué manera la digitalización se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital público? P2) ¿De qué manera la transformación digital se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos de un

hospital Público? P3) ¿De qué manera compromiso se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos de un hospital público?

Con respecto a la justificación teórica del estudio permitirá ahondar en los marcos teóricos que expliquen mejor el problema de investigación planteado y los avances correspondientes que existen a la fecha sobre estudios de gobierno digital y productividad laboral, al ser estas variables muy poco estudiado dando una mirada como realidad territorial y global en el sector salud; la justificación metodológicamente se sustenta porque esta investigación adopta un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, lo que implica el uso de encuestas mediante cuestionarios diseñados para medir la relación entre las variables observadas. Estos cuestionarios se adaptaron a la realidad específica de la temática para asegurar la precisión de los resultados. Además, estos instrumentos están diseñados para ser replicables en futuros estudios, lo que contribuirá a ampliar el conocimiento en el área de estudio. Su justificación práctica se sostiene porque producto del estudio se entregará información necesaria para tomar decisiones en la entidad pública con el fin de mejorar las acciones requeridas a la ejecución del gobierno digital, y a su vez permita la mejoría de los servicios digitales en los ciudadanos.

Por consiguiente, el objetivo general de la investigación será: determinar la correlación entre el gobierno digital y productividad laboral en trabajadores administrativos de un hospital público; sus objetivos específicos derivados serán: O1) determinar la relación existente de digitalización y productividad laboral en trabajadores administrativos; O2) determinar la relación existente de transformación digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos; O3) determinar la relación existente de compromiso y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital público.

En cuanto a los antecedentes de estudios previos, a nivel internacional se analizó a Tello (2020) en su estudio que realizo analizaba las causas que influyeron en el progreso disparaje de algunos municipios en Colombia en cuanto a la ejecución de las TIC para un gobierno en línea, este estudio se basó en el modelo de gobernanza, que se considera el marco principal del gobierno abierto, concebido como innovación en gerencia pública el uso de las TIC dentro del gobierno electrónico

para su implementación; la metodología empleada en la primera fase consistió en un análisis cuantitativo y descriptivo, a partir del cual se seleccionaron a tres municipalidades para realizar el análisis cualitativo y explicativo; los resultados revelaron un negativo avances de los municipios focalizados en cuanto a implementación del componente del gobierno abierto; concluyendo que esto se debe a la carencia de recursos en las instituciones, la limitada voluntad política y la persistente brecha digital en el país.

Se tiene a Gonzales et al. (2020) donde el objetivo de la investigación estuvo en el estado del gobierno electrónico en municipios Chilenos, utilizando una base de datos que abarcaba 188 localidades, representando más del 71% del total. Se examinaron con regresión lineal los determinantes del índice, evaluando variables relacionadas con funcionalidades identificadas teóricamente como cruciales para la implementación de trámites de gobierno electrónico; los resultados revelaron avances notables en el área metropolitana de Santiago, donde se promovió la construcción de nueva infraestructura. Factores determinantes en este proceso incluyen la gestión decidida por parte del alcalde y los recursos económicos asignados por el municipio para garantizar el exitoso desarrollo del gobierno electrónico en la ciudad.

Para Galushi & Malatji (2022) en su estudio buscaron abordar los desafíos relacionados con la administración pública digital y la gobernanza electrónica en Sudáfrica, usaron una metodología cualitativa; de revisión bibliográfica, sostienen que la sociedad está pasando de métodos manuales a formas tecnológicas de prestación de servicios, lo cual es la administración pública digital; no obstante, durante la implementación de esta administración digital, existen consecuencias que probablemente afecten a la sociedad en general, especialmente a los pobres rurales. La transformación digital de las administraciones públicas busca acelerar la prestación de servicios, reducir costos, mejorar la calidad y ahorrar tiempo, el gobierno electrónico aumenta la eficiencia, facilita el uso y mejora la accesibilidad, fomenta prácticas éticas y reduzca los riesgos de corrupción en el sector público; en suma dentro de la administración pública de hoy en día, es esencial un eficaz gobierno electrónico, ya que en su mayoría las personas, utilizan la tecnología digital para usar algunos servicios, no obstante los pobres aún enfrentan este desafío.



Medina et al. (2020) con su investigación buscaron establecer las conexiones sobre satisfacción con respecto a la calidad de servicio en la web de parte de instituciones gubernamentales de México, emplearon una metodología de tipo básica, con un diseño correlacional, y para recojo de la información se usó un cuestionario aplicado a 34 usuarios; los resultados evidenciaron que el nivel satisfacción que alcanzaron los usuarios en relación a la variable de gobierno electrónico que registró 54% en el rango bajo, como resultado de un detrimento de confianza respecto al rendimiento en la satisfacción de necesidades. En conclusión, se ha encontrado una relación entre las variables estudiadas, con un valor significativo de 0.000, lo que confirma la hipótesis alternativa.

De igual modo, Rendueles y Nava (2021) en su estudio buscó conocer la implicancias de implementar un gobierno digital en las administraciones locales en América Latina, para el cual realizaron un análisis detallado del gobierno digital en su implementación, emplearon una metodología descriptiva analítica, diseño no experimental para llevar a cabo su investigación, los resultados revelaron que la implementación de este tipo de gobierno contribuye significativamente a la democratización de la gestión gubernamental y la admisión más sencilla a las funciones gubernamentales lo que a su vez ayuda a reducir la corrupción. La conclusión del artículo destaca que implementar un gobierno digital en la administración local facilitará la satisfacción del usuario, fomenta la innovación en la esfera pública y promueve la participación ágil de los beneficiarios en temas gubernamentales.

De otro lado, se analizaron para los antecedentes nacionales de Tornero, (2022) en el estudio que tuvo como objetivo general determinar en los colaboradores administrativos de una Universidad Nacional, el nexo entre gobierno digital con productividad laboral, usó una metodología aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, con un método descriptivo, deductivo e inductivo, con diseño del estudio no experimental de corte transversal correlacional; para el cual tuvo una a 219 colaboradores participantes, a través del muestreo no probabilístico; entre los resultados obtenidos está el coeficiente,  $r=0,88$ , lo que explica la existencia de un nexo positivo entre las variables investigadas. Concluyendo, un gobierno digital implementado adecuadamente en una institución estatal, permitirá una productividad laboral mayor de parte de los colaboradores.

Gamonal, (2022) en su investigación para su estudio de posgrado de maestro, planteo como objetivo conocer la relación existente entre la variable de gobierno digital y la productividad laboral en un municipio de la región Ayacucho, con ese propósito se remitió a una metodología, de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, su método fue el hipotético deductivo con un diseño correlacional, no experimental de corte transversal; utilizando un su muestra 108 colaboradores de la municipalidad, los resultados obtenidos, visualizan una relación significativa entre la variables estudiadas; esto al tener el Rho de Spearman con valor de 0,466 con significancia de 0,00 (bilateral) menor que 0,05. Llegando a la conclusión de aumentar la variable del gobierno digital, también aumenta o mejora de la productividad laboral.

Huerta, (2021) quien desarrolló un estudio en un ente de Justicia de Ancash, tenía el objetivo de comprobar un nexo entre gobierno electrónico y la productividad, lográndose realizar un estudio con metodológica básica, enfoque cuantitativo, descriptiva, diseño no experimental, correlacional, teniendo una selección de una muestra 55 personas a quienes se aplicó el cuestionario. El resultado obtenido en la prueba de Pearson, tuvo un coeficiente de relación  $r = 0,693$  con una significancia = 0.000 evidenciando que hay un nivel alto de relación, concluyendo que las variables gobierno electrónico y la productividad tienen una relación significativa.

Carranza, (2021) en su estudio realizado, buscó establecer la correlación entre gobierno digital con productividad de los servidores de una Fiscalía Penal en el departamento de Ancash; para el estudio se utilizó una metodología de tipo básica, de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, y de diseño correlacional, para ello, se aplicó el cuestionario como instrumento con sus respectivas técnicas de recojo de información, con una muestra de 60 colaboradores de la fiscalía de una provincia; en suma se tuvo el resultado con coeficiente de 0, 676 evidenciando la relación entre gobierno digital con la productividad laboral.

De otra parte, López (2022) en su estudio buscó comprobar la correlación del gobierno digital con el desempeño laboral del personal de una municipalidad de Apurímac; empleó una metodología básica con un enfoque cuantitativo, de naturaleza no experimental, correlacional y de corte transversal; para este estudio se tuvo como muestra a 100 trabajadores de la entidad local. hallando un resultado  $r=0,725$  y  $p=0,000$  entre gobierno digital y desempeño laboral; finalmente, concluyendo, que

mientras haya una mayor implementación de gobierno digital, va mejorar el rendimiento laboral en servidores de una entidad pública.

En lo que respecta a definiciones del término de gobierno digital, tenemos a la OCDE (2014) que la define como uso de las tecnologías digitales como componente esencial de las iniciativas de innovación gubernamental, buscando generar valor para la sociedad a través de un entorno de gobierno digital. Por su lado Grónlund y Horan (2005) define al gobierno digital, a un mayor usanza de tecnologías de información en el estado, pero también se sostiene que es muy importante lograr un uso estratégico de las tecnologías; asimismo en el Decreto Legislativo N°1412 (2018) del estado peruano, lo define al gobierno digital como el uso estratégico de tecnologías digitales y datos en la gestión pública para la generación de valor en lo público, valor sustentado en un entorno integrado por actores del sector público, habitantes e interesados, quienes son gravitantes en la ejecución de iniciativas, diseños, creación de servicios y contenidos digitales, certificando el pleno respeto del derecho de las personas y ciudadanos. Otro aporte es la de Gil-García y Luna-Reyes (2006) quienes definen al Gobierno electrónico, como la elección, desarrollo, implementación y uso de tecnologías digitales en el gobierno para impulsar servicios públicos, optimizar la efectividad administrativa, valores y mecanismos democráticos; así como el rediseño y desarrollo de normatividad, lineamiento que ayuden a mejorar innovaciones en uso de la información, el progreso en las compañías con el discernimiento y la indagación. Por su parte, Zweers y Planqué (2001), define, también como la provisión de información, productos, servicios, a través de medios digitales; estos pueden ser obtenidos en cualquier lugar o instante; brindando valor adherido a los participantes en la transacción. En esa dirección Delgado y Sánchez (2018) lo definen como la transformación de las relaciones internas y externas, mediante el uso de herramientas tecnológicas dedicadas comunicar e informar en el contexto presente, con el objetivo de mejorar continuamente el proceso en función de los servicios que ofrece, permitir la participación de los usuarios y facilitar las decisiones gubernamentales.

Entre los modelos teóricos tenemos a lo planteado por la OCDE (2006) que en marco al modelo del " e-gobierno" usa herramientas como la internet y las TIC, como base para lograr una mejor gestión en el gobierno y tiene cuatro etapas: primero la Información, básico para iniciar los trámites y conseguir servicios públicos disponibles en línea; segundo la Interacción, con una web accesible para el público y ofrezcan la

facultad de editar e imprimir formatos e iniciar los trámites del servicio público; Interacción, espacios web accesibles al público ofreciendo la opción de una interacción electrónica de doble vía a través de formatos electrónicos oficiales para principiar los trámites y obtener servicio, para ello se requiere alguna forma de certificación del solicitante del servicio; gestión netamente electrónica, con sitios web accesibles públicamente con opción de gestionar un servicio público línea, sin ningún otro trámite presencial vía documentos en papel. Para Rodríguez, et. Al. (2015) los países miembros de OCDE, demuestran de que el gobierno electrónico es mucho más que el ejercicio de ofrecer información y servicios en línea, es un instrumento eficaz para la transformación de las estructuras, procesos y cultura gubernamental transparente, más eficiente, orientado al usuario, y capaz de reducir las brechas digitales.

Normativamente, el Poder Legislativo del Perú (2018) emitió la norma de gobierno digital, mediante su Decreto Legislativo N°1412, con el propósito de generar valor público con la implementación estratégica en la gestión pública de las TIC, con ello optimizar la gestión de la identidad digital, la arquitectura de las TIC, los servicios digitales, los datos, la interoperabilidad, los documentos digitales, y la seguridad digital. La norma establece una estructura institucional para su transformación y principios claves; el cual fundamenta en un marco legal y jurídico que regula la administración digital y contribuye a establecer una democracia digital.

Por lo expuesto, se usa para este estudio el postulado teórico de Estévez y Janowski (2016) quienes plantean su teoría en base al modelo de ciudades inteligentes, por lo que el Gobierno Digital evoluciona cuando hay presión social, presión en la economía, política entre otros más, tanto en naciones, ciudades y regiones diferentes, donde gobierno buscan dar soluciones digitales, innovadoras y disponibles, para lograr esto los gobiernos institucionalizan las innovaciones y estas tendrán impacto sobre los servicios, estructuras y métodos que brindan, y desde la posición del ciudadano en su relación con el gobierno, estas innovaciones deben impactar en su calidad de vida. Este postulado es complementado por Heeks (2001) en tu teoría de gobierno electrónico, donde identificó tres cambios fundamentales que las TIC pueden introducir en la gobernanza: la automatización, que reemplaza los procesos actualmente realizados por humanos; la informatización, que brinda apoyo

informativo a los procesos ejecutados por humanos; y la transformación, que establece nuevos procesos de gestión de información.

En lo que respecta a la variable independiente gobierno digital y sus dimensiones podemos detallar: la primera la dimensión de digitalización, el cual según Estévez y Janowski (2016) involucra la representación de la información, datos, documentos, los que son gestionados en formato digital, tienen que ver mucho con automatización y digitalización de lo que ya existente en las oficinas o servicios; desde Directiva de la SGD N° 001(2021) refiere La habilidad de emplear datos y tecnologías digitales en los procesos cotidianos de las organizaciones o entidades, con el objetivo de generar, procesar y compartir información que facilite el origen de actividades nuevas o el mejoramiento de las que existen.

La segunda dimensión de la variable es transformación digital, que de acuerdo a la Secretaria de Gobierno Digital (2021) es un proceso constante, disruptivo y estratégico, implicando un cambio cultural, que se apoya en el uso intensivo de tecnologías digitales, la sistematización y el análisis de datos, con el fin de producir efectos económicos, sociales y de valor para las personas, por su parte Estévez y Janowski (2016), se enfoca en mejorar los procesos intrínsecos, estructuras y practicas con el uso de las tecnologías digitales, especialmente en el contexto de las entidades gubernamentales y su interacción; para; en esa línea Enríquez y Sáenz (2021) señalan que cada país, está optando por la transformación digital con signos de democracia en su camino hacia un gobierno digital, sin restricciones en la adopción de tecnologías nuevas que requieran cambios para revisar, modificar el diseño institucional, estructura organizacional, en el camino de implementar una nueva gobernanza y desarrollar innovaciones por fases en la formulación e implementación de las políticas públicas. Precisar en esta dimensión los indicadores son: los procesos internos, la tecnología digital y las estructuras.

En cuanto a la tercera dimensión de compromisos, según Estévez y Janowski (2016), se centra en la transformación de relaciones del gobierno con los ciudadanos, así como con las instituciones gubernamentales fomentan el uso y acceso a tecnologías digitales de los ciudadanos para conectarse con ellos, buscar aumentar la transparencia y rendición de cuentas. Para Luna et al. (2015) destacan el compromiso del gobierno en ofrecer la información completa sobre sus acciones,

presupuestos, servicios y procedimientos administrativos, lo que facilita comunicarse continuamente con la ciudadanía de modo que se fomente la participación democrática confiable. En suma, los indicadores para esta dimensión son: sistemas de servicios públicos y el indicador de transparencia.

Marchionini et al. (2003) Afirman que los diferentes niveles de gobierno están implementando una variedad de tecnologías con información a nivel nacional, provincial y distrital, el uso de las tecnologías digitales en los gobiernos se volvió crucial, inicialmente fue conocido como gobierno electrónico. Sin embargo, a evolucionado en los servicios estatales al llamado "Gobierno Digital", que hoy en día hace uso de nuevas tecnologías digitales desde la gestión de una cantidad de datos utilizados para realizar elecciones informadas, mejorado tanto a las empresas como las instituciones, organizaciones y la sociedad en general, que a la postrimería con las nuevas aplicaciones tendrán impacto en la ciudadanía y las entidades gubernamentales.

Asimismo, Idzi & Gomes (2022) en su investigación, buscaron comprender cómo la era digital de la gobernanza está impactando a los gobiernos desde la perspectiva de la gobernanza pública. Este estudio contribuye a la observación de la Gobernanza de la era digital para las estrategias gubernamentales, destacando que el componente más evidente de reintegración en los gobiernos son los portales gubernamentales, los cuales fomentan el desapego del gobierno central y reducen la carga sobre el Estado. En cuanto al componente de holismo, los servicios digitales de beneficios sociales son los más evidentes, y el componente de digitalización más destacado son los portales gubernamentales con plena disponibilidad de servicios estatales y búsqueda mejorada. Se evidencia que el gobierno como plataforma es el modelo de contrato social más accesible para la sociedad. También se señala que la principal barrera para el diseño de políticas públicas enfocadas en el gobierno digital es la falta de conocimiento y experiencia.

Castañeda (2016) refiriéndose a los servicios del gobierno digital o electrónico menciona se le puede definir como el otorgamiento de servicios que ofrece una entidad estatal teniendo como medio el uso de las TICs, Los servicios digitales van desde la redacción de información de ingresos económicos, renovación de licencias de conducción, hasta la solicitud de permisos para animales; todas las formas de

servicio pueden brindarse en forma digital; usualmente los servicios del gobierno son realizados personalmente por cada ministerio de manera individual y en diferentes espacios, con frecuencia sobre un papel; razonando que con los servicios digitales el gobierno facilita servicios e información a todos sus ciudadanos en un menor tiempo

En cuanto a la definición de productividad laboral, tenemos a Chacaltana y Yamada (2009) quienes sostienen que representa la proporción entre el valor generado y los recursos utilizados en su creación, siendo fundamental para el éxito de cualquier empresa, incluyendo el sector estatal; por su parte la Organización Internacional de Trabajo, (2023), lo define como una medida de eficiencia de la fuerza laboral de una nación, que provee una medida de la producción media forjada por trabajador o por la hora de trabajo. Otra definición importante es de Gutiérrez (2007) quien sostiene que la productividad tiene implicancias de dos conceptos muy importantes, como es eficiencia y eficacia, el primero indicador es el resultado de lo dividido entre el logro o metas y los recursos usados, y el segundo indicador, es logro de las acciones planificadas y ejecutadas con respectivas metas alcanzadas, midiendo los recursos empleados en función al tiempo y resultados.

En cuanto a sus modelos teóricos para la variable de productividad laboral, tenemos a modelo de Taylor (1911) referido a la administración científica, quien en postulado vislumbra la forma de como elevar la productividad en una organismo, afirma que es teniendo al colaborador idóneo para la realización de las actividades, ellos deben tener un buen salario y el ambiente de trabajo agradable; también debe estar capacitado ayudarlo en su desarrollo profesional, propiciar un trabajo en equipo para tener los excelentes resultados y cumplir con metas, objetivos organizacionales.

Por su parte el científico Australiano Mayo (1949) expone en su teoría de las relaciones humanas, que tiene un enfoque humanístico de la administración, diferenciándose por ser movimiento de rechazo y reacción a la teoría clásica, impulsó la necesidad de corregir la tendencia de la deshumanización en el trabajo, donde la aplicación de métodos científicos, rigurosos y precisos, a los cuales los trabajadores se sometían ineludiblemente. En esta teoría se da énfasis a nuevos patrones de vida, a las relaciones humanas, todo ello enfocado a una democratización de concepciones administrativas. Las muchas investigaciones de Elton Mayo, interpretaron que la clave

de la productividad se encuentra en las buenas relaciones entre los colaboradores y en consecuencia la eficacia en la administración en la actitud de grupo, estimulando a la motivación, desarrollo de capacidades, comunicación, asesoría, proporcionando adecuada orientación.

Respecto a las dimensiones de la productividad laboral, contamos con: empleo de calidad, que según Chacaltana y Yamada (2009) refieren a aquellos trabajos que requieren trámites mínimos y ofrezcan beneficios laborales legales a los empleados, lo que contribuye a un aumento de la productividad laboral, por su parte Cáceres (2021) sostiene en cuanto a los beneficios laborales como elementos que impulsan la productividad laboral y están relacionados con la tasa de empleo y el gasto social.

En relación a la segunda dimensión del crecimiento en la productividad laboral, de acuerdo con Chacaltana y Yamada (2009), refieren que es la producción promedio por empleado en un periodo determinado, sino también es por la cantidad de mano de obra. Por su parte García (2007) explica que esta dimensión está influenciada por la alta rentabilidad, que a su vez está determinado por diversas razones, como incentivos, formación, políticas, seguridad social, seguridad jurídica que relaciona el trabajo y su calidad. Y finalmente la tercera dimensión de desarrollo humano para Chacaltana y Yamada (2009) precisa que es la vinculación de las condiciones laborales con la competencia internacional; mientras que para García-Rodríguez (2017) considera fundamental para un crecimiento económico, la productividad laboral es fundamental que se aborden aspectos como educación y salud. Los indicadores clave incluyen el producto por cada trabajador y el costo laboral unitario.

En este sentido Gutiérrez (2010) sostiene que la productividad está estrechamente relacionada con los resultados de un proceso o sistema, lo que significa que aumentar la productividad equivale a lograr mejores resultados en términos de los recursos utilizados en su generación, la productividad generalmente se puede calcular dividiendo los resultados entre los recursos empleados, los resultados pueden medirse en unidades producidas, unidades vendidas, servicios prestados, entre otros, mientras que los recursos pueden cuantificarse en términos de mano de obra, horas de máquina, tiempo empleado y otros factores similares, la productividad se evalúa de manera más precisa y eficiente cuando se evalúan adecuadamente tanto los resultados como los recursos involucrados.



De acuerdo a Hernández et al. (2017) sostienen que, para que las pequeñas empresas puedan adaptarse a los cambios en el entorno tecnológico y lograr una alta productividad, deben actuar de manera decisiva, esto implica considerar aspectos como la practicidad de los procesos, el uso integral de los sistemas de comunicación, la inversión en actividades de investigación y el fomento de una cultura del conocimiento.

Según Liu et al. (2011) señalan que es decisivo para tener posicionamiento en lo económico y financiero exitoso en un proyecto, un nivel adecuado de productividad en lo laboral es esencial para reducir otros costos. Mohamed et al. (2015) resaltan la importancia de la armonía y coordinación entre la Productividad laboral y los Recursos Humanos, junto a los factores tecnológicos y políticos y, para garantizar un progreso constante. Kheyfets y Chernova (2019) destacan la introducción de tecnologías digitales como un elemento clave para el aumento económico sostenible, influyendo significativamente en la Productividad laboral.

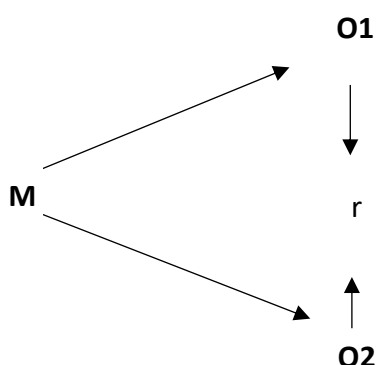
Finalmente, se planteará como hipótesis general de la investigación: existe correlación entre gobierno digital y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital público; en cuanto a las hipótesis específicas serán: H1) existe relación de digitalización y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital público; H2) existe relación de la transformación digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital público; H3) existe una relación del compromiso y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital público.

## II. METODOLOGÍA

En cuanto a tipo, diseño de investigación, precisar que el tipo de investigación elegido es de naturaleza básica, orientado a producir un conocimiento nuevo a partir del entendimiento y posterior análisis del objeto o fenómeno que se hace el estudio (Sánchez y Reyes, 2015). Este estudio tiene un enfoque de investigación cuantitativo, que muestra métodos estadísticos y en el recojo metódica de evidencias desde lo empírico; con la información que se obtenga se realizará un análisis riguroso con la intención de comprobar y validar las hipótesis determinadas (Hernández y Mendoza, 2018). La verdadera intención de este enfoque es fortalecer de las bases teóricas específicas que se encuentra bajo indagación, que ayudara en al progreso y afianzamiento de los nuevos preceptos teóricos al proporcionado (Arispe et al., 2020). De manera análoga, se utilizará como método, el hipotético deductivo, el cual desde una premisa va buscar descartar o ratificar una teoría mediante pruebas empíricas, determinando de este modo su validez o invalidez. (Bernal, 2016).

En cuanto al nivel de investigación, se eligió el correlacional, porque su propósito será detallar las conexiones entre dos o más variables en un momento concreto (Sampieri, et al 1991), con un diseño investigativo no experimental que se llevará a cabo sin alterar intencionalmente la variable, es decir, no se manipulará la variable independiente; en este prototipo de estudio no experimental, se percibe los fenómenos como ocurren en su entorno nativo y luego se analizan (Hernández y Mendoza, 2018); por su parte Arias (2020) sostiene que el diseño es no experimental en si no requiere un estímulo ni condiciones de experimentación o manipulación para estudiar las variables de investigación, ya que se estudian en su entorno natural sin ser manipuladas. Además, por su naturaleza del estudio en recopilar datos en un único momento, será de corte transversal, para explicar las variables y examinar su interacción e incidencia en un instante dado (Hernández y Mendoza, 2018).

Gráfico N° 01: Diseño Correlacional



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la V1

O2 = Observación de la V2

r = Correlación de variables.

*Nota: Hernández y Mendoza, 2018*

Con respecto a las Variables y operacionalización de la investigación, según Reguant y Martínez (2014) sostienen que la operacionalización de conceptos es un proceso lógico que descompone los elementos más abstractos, hasta alcanzar el nivel más concreto de los hechos producidos en la realidad. En efecto la variable 1, de Gobierno digital, se define como la modernización de un estado a través del uso de las tecnologías digitales o de la información y comunicación (OCDE, 2018)

En cuanto a su definición operacional de la variable 01, en la operacionalización se descompone en las siguientes dimensiones: digitalización(D1), transformación digital(D2), y compromiso(D3), con sus respectivos indicadores.

Indicadores, con respecto a los indicadores, tenemos: automatización de procesos, formatos digitales, accesibilidad de servicios digitales, procesos internos, estructuras y tecnología digital, prestación de servicios públicos y transparencia

Escala, en cuanto a la medición se proyectó usar una escala ordinal, de tipo Likert, con 05 rangos: totalmente en desacuerdo con valor igual 1, en desacuerdo con valor igual a 2, indiferente con valor igual a 3, de acuerdo con valor igual a 4 y totalmente de acuerdo con valor igual a 5

En cuanto a la variable 2, su definición conceptual: según la Organización Internacional de Trabajo (2023) la productividad es un indicador de eficiencia de la mano de obra de una patria, el cual provee una medida de la producción media forjada por un trabajador según la hora de trabajo.

Por otro lado, su definición operacional de productividad laboral tiene 03 dimensiones: empleo de calidad: productividad y competitividad; crecimiento: costos por empleado, producto por empleado y desarrollo humano: gestión del talento y profesionalización, para el cual se utiliza un cuestionario de 20 preguntas.

Los indicadores, se dividieron en 06 partes, como se muestra a continuación: productividad, competitividad, producto por empleado, costos por empleado, gestión del talento y profesionalización.

La escala, para la medición de indicadores se proyecta usar una escala ordinal, de tipo Likert en el siguiente rango: totalmente en desacuerdo equivalente a valor de 1, en desacuerdo con valor igual a 2, indiferente con valor igual a 3, de acuerdo con valor igual a 4 y totalmente de acuerdo con valor igual a 5

La población, para el estudio entendida como el grupo que incluye los casos que validan ciertas especificaciones o particularidades específicas. (Chaudhuri, 2018 y Lepkowski, 2008b), por lo tanto, para el estudio la población estará formado por una cantidad de 120 trabajadores de un hospital público de Ancash, para este estudio, se cumplirán los siguientes criterios de selección:

Criterio de inclusión, son las características específicas que permiten identificar o elegir a las personas u objeto que son parte de un estudio (Arias et al., 2016). Para el caso de investigación se tomará en cuenta a los trabajadores administrativos quienes son nombrados, contratados, del régimen especial contrato de administrativo de servicios (CAS), personal con contrato por terceros asisten con regularidad a sus labores.

Criterios de exclusión, este criterio de la investigación se sustenta desde Arias et al. (2016) quien refiere que, por las características específicas o condiciones de los participantes o sujetos de un estudio, que pudieran influir potencialmente en los resultados, estas se excluyen en la investigación. En ese sentido se excluirán a los trabajadores administrativos que, por alguna razón, no estuvieron presentes el día de

la encuesta, no son trabajadores administrativos, en su defecto, aquellos que tienen menos de medio año de antigüedad en la organización.

En cuanto a la muestra, conforme a Hernández y Mendoza (2018) se definen como una porción de la población que interesa y de la cual se recogerán los datos relevantes; esta porción debe ser representativa de la población en cuestión. En ese sentido tendremos como muestra representativa a una fracción de la población en estudio y refleja fielmente a esta última, por consiguiente, en marco al estudio, se consideró un tipo de muestra probabilística con resultado de muestra de 92 personas que desempeñan roles administrativos de la entidad de salud.

El muestreo, se entiende desde la posición de Hernández y Mendoza, (2018) como el proceso técnico que implica la extracción de una muestra, seleccionada de una población de estudio, considerando criterios de índole probabilístico no probabilístico. En el caso de este estudio trazado, se usará el muestreo probabilístico, mediante el muestro aleatorio simple, ya que los elementos de la muestra van a tener las mismas posibilidades de ser seleccionados.

La Unidad de análisis: el estudio, se focalizará en los trabajadores administrativos del Hospital de Áncash, sin distinción de su género, que estén nombrados y contratados.

Técnica, las técnicas conforme a Yuni y Urbano (2014) son conjunto de procesos, reglas, normativas o protocolos que se emplean con el fin de lograr un resultado específico. Se consideró para el estudio a la encuesta, ya que permitirá recoger datos pertinentes referente a un tema definido en un informe personal.

Instrumentos, para el estudio será beneficioso utilizar como instrumento el cuestionario, el cual es un conjunto de interrogantes respecto de una o muchas más variables a medir (Bourke, Kirby y Doran, 2016), que previamente se validará

#### Ficha técnica de variable 1: Gobierno digital

<b>Título:</b>	V1 Gobierno digital
<b>Adaptación:</b>	Gamonal Castillo, Gaby Cleide (2022)
<b>Objetivo:</b>	Identificar y describir las áreas clave de Gobierno Digital.
<b>Descripción:</b>	Contiene 20 ítems/Escala tipo Likert 1 – 5
<b>Dimensión:</b>	Digitalización (1-8) Transformación digital (9- 15) Compromiso (16 -20)
<b>Escala:</b>	Totalmente en desacuerdo (Valor =1) En desacuerdo (Valor =2) Indiferente (Valor =3) De acuerdo (Valor =4) Totalmente de acuerdo (Valor =5)
<b>Baremos:</b>	Deficiente, Regular, Optimo
<b>Participantes:</b>	Personas adultas con mayoría de edad de 18 años
<b>Aplicación:</b>	Auto aplicado
<b>Tiempo estimado</b>	20 minutos

#### Ficha técnica de variable 2: productividad laboral

<b>Título:</b>	V2 productividad laboral
<b>adaptación:</b>	Gamonal Castillo, Gaby Cleide (2022)
<b>objetivo:</b>	Identificar y describir las áreas clave de productividad laboral
<b>Descripción:</b>	Contiene por 20 ítems/Escala tipo Likert 1 – 5
<b>Dimensión:</b>	Empleos de calidad (1-8) Crecimiento (9- 13) Desarrollo humano (14-20)
<b>Escala:</b>	Totalmente en desacuerdo (Valor =1) En desacuerdo (Valor =2) Indiferente (Valor =3) De acuerdo (Valor =4) Totalmente de acuerdo (Valor =5)
<b>Baremos:</b>	Bajo, Medio, Alto.
<b>Participantes:</b>	Personas adultas con mayoría de edad de 18 años
<b>Aplicación:</b>	Auto aplicado
<b>Tiempo estimado</b>	20 minutos

Con respecto a la validez, para alcanzar la validez de los instrumentos utilizados para recopilar información estas deben ser evaluadas por expertos, quienes luego de una revisión detallista, legitimaran los criterios de claridad, relevancia y pertinencia, para ello deben consideras los objetivos claros y las posiciones teóricas (Ñaupas et al. 2018). Basado en este concepto, se organizaron las herramientas del presente estudio para los 03 expertos, quienes cuentan con experiencia en investigación y son especialistas en la temática planteada; facilitándoles previamente las dos herramientas para su revisión, tras su proceso de revisión validaron y certificaron la relevancia, claridad y coherencia de cada instrumento, tal como se presenta en la tabla.

**Tabla N° 01:**

*Validación de jueces expertos*

Grado	Apellidos y nombres	Dominio	Calificación
Doctor	Apolin Montes Luis	Metodólogo	apto
Doctor	Tarazona Jiménez John	Especialista	apto
Magister	Manrique Mejía Manuel	Especialista	apto

*Nota: reporte de validaciones*

Por otro lado, se realizó la prueba de confiabilidad, que según Carrasco (2013) esto determina la consistencia y se refiere a una característica de una herramienta de medición que asegura su consistencia, es decir, que produce resultados similares al aplicarse a individuos o grupos en distintos momentos. Para el estudio, en su propósito de corroborar la fiabilidad de la herramienta se realizó una prueba a modo piloto, con participación de 20 personas con similar perfil a la población de estudio y en los resultados que se obtuvo con el análisis estadístico del alfa de Cronbach para la variable 01 de gobierno digital, el coeficiente fue de 0.868 con índice de bueno y para la variable 02 de productividad laboral fue de 0.926 lo que indica que tiene una índice de fiabilidad excelente y existe correlación alta entre las variables.

**Tabla N° 02:***Prueba de confiabilidad*

Variables	Numero de item	Alfa de Cronbach
Gobierno digital	20	0.868
Productividad laboral	20	0.926

*Nota: Reporte de confiabilidad*

En relación al procedimiento, se han seguido los siguientes pasos durante el estudio, detallando las etapas: en primer orden se solicitó la carta de presentación a la escuela de posgrado de la universidad, el cual se envió a la máxima autoridad de la entidad pública en el cual efectuó el trabajo de investigación, luego se solicitó el documento al representante máximo de la entidad su permiso para la prueba piloto; previamente tras su validez de las herramientas por expertos, se aplicó análisis estadístico de confiabilidad a través de la prueba piloto en una institución con similar característica a la unidad de estudio, posterior a ello se solicitó la autorización respectiva, al director de la entidad, para realizar el recojo de información; seguidamente se informó y sensibilizó a los trabajadores administrativos para aplicación de las herramientas del estudio previa firma del consentimiento informado; en cuanto al trabajo en gabinete, digitación de la encuesta en el conjunto de antecedentes predefinida, finalmente se efectuará el análisis de los datos e informe respectivo.

Para el análisis de datos, según Moreno (2023) se emplean técnicas estadísticas con el objetivo de sistematizar los datos recopilados y extraer resultados relevantes, y hallazgos originales que puedan suministrar pruebas fundamentales para la comprobación de la hipótesis. En el contexto de la investigación cuantitativa no experimental, se utilizarán métodos de naturaleza descriptiva, centrándose en la elaboración de tablas de frecuencias, gráficos de barras, porcentajes, para el análisis, siendo una investigación de relación, se aplicó el método estadístico correlacional, específicamente el Rho de Spearman de naturaleza no paramétrica, para un contraste efectivo de las hipótesis planteadas. Para medir la relación entre las variables de estudio, se utilizó el software estadístico como Excel y SPSS V26, lo que permitirá



construir bases de datos que facilitaron la evaluación de las variables registradas y la obtención de reportes para su análisis, conclusiones y nuevos conocimientos.

Con respecto a los aspectos éticos, es imprescindible que la investigación se guíe por fundamentos morales que producen resultados confiables y válidos, sino que, también influyendo en la vida personal y profesional del investigador, fomentando una ética que va más allá del ámbito académico y de investigación, convirtiéndose en parte de su vida cotidiana (Espinoza y Calva, 2020)

Por su parte, la Universidad César Vallejo promueve la ética en la investigación, siguiendo las normativas institucionales que subrayan elementos importantes como es el consentimiento informado, el absoluto respeto a la propiedad intelectual, el correcto uso de la norma APA (7ª ed.) en efecto se sanciona cuando haya fraude en los hallazgos y la manipulación de información; de tal manera que se garanticen la calidad de todas las investigaciones conforme a estándares internacionales y asegura la autenticidad tanto del trabajo como de los investigadores.

Para concluir, en este apartado es importante subrayar que, según los preceptos éticos, de la profesión que se ostenta como es la comunicación social, el periodismo, queda imprescindible el actuar en todos los procesos con honor y dignidad profesional. Para un completo ejercicio de libertad de expresión y actuar con responsabilidad e idoneidad siempre con la verdad (Colegio de Periodistas del Perú, 2015).

### III. RESULTADOS:

**Tabla 3**

*Distribución por frecuencias de la variable, gobierno digital y dimensiones.*

Nivel	Gobierno Digital		D1 Digitalización		D2 Transformación digital		D3 Compromiso	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	OPTIMA	37	40.2	38	41.3	31	33.7	55
REGULAR	55	59.8	54	58.7	57	62.0	37	40.2
NO OPTIMA	0	0.0	0	0	4	4.3	0	0
Total	92	100.0	92	100.0	92	100.0	92	100.0

Nota: Resultado de frecuencias y porcentaje extraído del SSPS 26

Por medio de la tabla 3, al observar la variable gobierno digital, se puede precisar que el 59.8% (55) de los entrevistados percibió un nivel de regular, mientras que el 40.2% un nivel óptimo, y ningún trabajador lo percibió como no óptimo; en cuanto a la dimensión digitalización, se pudo apreciar que el 58.7% (54) de los entrevistados expresó un nivel regular, seguido del 41.3% (38) que señalaron estar en un nivel óptimo; con respecto a dimensión de transformación digital dentro de la organización, se puede apreciar que el 62.0% (57) evidenció encontrarse en el nivel regular, continuado del 33.7% (31) que percibió a la transformación digital como óptima, en contraposición un 4.3% expresó que estar en un nivel no óptima. Con respecto a la dimensión compromiso, los datos revelaron a un 59.8% (55) que se percibió en el nivel óptimo y un 40.2% (37) manifestaron tener un nivel regular, y ningún entrevistado manifestó encontrarse en el nivel no óptimo.

**Tabla 4***Distribución de frecuencias de productividad laboral y dimensiones.*

Nivel	Productividad Laboral		D1 Empleo de Calidad		D2 Crecimiento		D3 Desarrollo Humano	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	ALTO	18	19.6	21	22.8	25	27.2	16
MEDIO	66	71.7	63	68.5	55	59.8	52	56.5
BAJO	8	8.7	8	8.7	12	13.0	24	26.1
Total	92	100.0	92	100.0	92	100.0	92	100.0

Nota: Resultado de las frecuencias y porcentaje extraído del SSPS 26

Por medio de la tabla 4, se observa la percepción de los trabajadores administrativos, con respecto a la variable de productividad laboral encontrándose 71.7% (66) se identificó con el nivel medio, seguido de un 19.6% (18) en el nivel alto y solo un 8.7% (8) asociado a un nivel bajo.

Asimismo, en correspondencia a la dimensión de empleos de calidad, el 68.5% (55) se ubicaron en el nivel medio, un grupo de 22.8% (21) se percibieron el nivel alto y en el nivel bajo solo el 8.7% (8); de igual forma, con relación a la dimensión crecimiento se evidenció que el 59.8% (55) de los que participaron en la encuesta se percibió en el nivel medio, seguido de un 27.2% (25) vinculados con el nivel alto, y el 13.0% (12) consideró estar a un nivel bajo. Finalmente, en lo que respecta a la dimensión desarrollo humano, se evidenció que un 56.5% (52) se percibieron en el nivel medio, seguido de 17.4% (16) que se ubicaron en el nivel alto, en contraposición, un buen grupo 26.1% (24) se manifestaron ubicarse en el nivel bajo.

### **Análisis inferencial**

Posterior al procesamiento de los instrumentos se procedió a realizar con el análisis de prueba normalidad de cada variable de estudio, se tomó en cuenta para conocer la normalidad de datos de las variables la prueba de Kolmovorok, según Romero (2016), se emplea para muestras mayores de 50 entrevistados; donde en el análisis inferencial tenemos que la significancia de  $p=0,00$  en la variable gobierno digital fue

inferior a ,005, no paramétrica, reflejando que esta se encuentran en la distribución de tipo no normal. Por otra parte, la productividad laboral, obtuvo un valor de  $p= 0,000$  inferior a 0.05 (no paramétrica). Con estos resultados de las dos variables cualitativas de tipo ordinal, se decidió utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

### **Análisis de correlación de hipótesis general:**

H0: No existe relación entre gobierno digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos.

Hi: Existe correlación entre gobierno digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un Hospital Público

**Tabla 5**

*Correlación del gobierno digital y productividad laboral.*

			Gobierno Digital	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gobierno Digital	Coeficiente de correlación	1,000	,360**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Productividad laboral	N	92	92
		Coeficiente de correlación	,360**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Nota: Resultados de procedimientos en ssps 26.

De la tabla 5, se visualiza el hallazgo de una significancia (bilateral) igual a  $p= 0,00$  lo que resultó evidenciar que es menor el valor a ,005 admitiendo deducir la existencia de una correlación entre las variables de estudio, por lo que llevó a rechazar la hipótesis nula(H0) y aceptar la hipótesis alterna (Ha). Asimismo, se confirmó con el hallazgo de un Rho Superman = ,360 que según Hernández y Fernández (1998) se llega a interpretar como correlación positiva de nivel media. entre las variables.

### Análisis de correlación de hipótesis específica 1:

Ho = No Existe Relación de la digitalización, productividad laboral.

H1 = Existe relación de digitalización, productividad laboral de trabajadores administrativos.

**Tabla 6**

*Correlación entre digitalización y productividad laboral.*

			D1 Digitalización	Productividad. Laboral
Rho de Spearman	Gobierno Digitalización	Coefficiente de correlación	1,000	,307**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	92	92
	Productividad_ Laboral	Coefficiente de correlación	,307**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	92	92

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

Nota: Resultados de procedimientos en ssps 26.

De la Tabla 6, podemos deducir una Significancia (bilateral) igual a 0,003, resultando inferior a 0,05, este resultado expuso que hay un nexo entre digitalización y productividad laboral de parte de servidores administrativos de un hospital público. Estos resultados llevaron a deducir la no admisión de su hipótesis nula (Ho), validando la aprobación de su hipótesis alterna (Ha). Finalmente, se confirmó un hallazgo de Rho de 0,307, lo cual indica una relación positiva de magnitud media entre las variables.

## Análisis de relación de hipótesis específica 2:

H0= No existe relación de la transformación y productividad laboral

Ha = Existe correlación de transformación digital y la productividad laboral en los trabajadores administrativos.

**Tabla 7**

*Correlación entre transformación digital y productividad laboral*

			D2 Transformación digital	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Transformación	Coefficiente de correlación	1,000	,309**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	92	92
	Productividad Laboral	Coefficiente correlación	,309**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	92	92

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

Nota: Resultados de procedimientos en ssps 26.

De la Tabla 7, podemos deducir una Significancia (bilateral) que es igual a 0,003, el cual fue menor a 0,05; con este resultado se estableció un nexo entre transformación digital y productividad laboral; con este hallazgo se rechazó la H0, generando evidencias para validar la Ha. Se estableció un Rho de spearman = 0,309, que según con el análisis se expresó una relación positiva de magnitud media.

### Análisis de correlación de hipótesis específica 3:

H0= no existe una relación del compromiso y productividad laboral.

Ha = Existe una correlación del compromiso y productividad laboral en los trabajadores administrativos.

**Tabla 8**

*Correlación entre compromisos y productividad laboral*

			D3 Compromiso	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gobierno Compromiso	Coeficiente de correlación	1,000	,332**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	92	92
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,332**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	92	92

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

Nota: Resultados de procedimientos en ssps 26.

De la Tabla 8, se puede observar la significancia igual a 0,001, siendo este menor al umbral de significancia que fue de 0,05; el resultado indicó que hay relación entre dimensión de compromiso con productividad laboral el personal administrativo de una entidad de salud pública, en suma, con el resultado obtenido se contrapone a la hipótesis nula y se respaldó a la hipótesis alternativa. Finalmente, se pudo encontrar un coeficiente Rho = 0,332 que según el análisis de datos se expresó un nexo positivo de magnitud media.

#### IV. DISCUSIÓN:

El estudio presenta los principales hallazgos de la estadística descriptiva de la variable gobierno digital de la cual se observa que del total de 92 encuestados, se puede apreciar que el 59.8% se percibe en el nivel de regular, mientras que el 40.2% en nivel óptimo, en cuanto a la dimensión de digitalización, se evidencia que el 58.7% (54) de los entrevistados muestra un nivel regular, seguido del 41.3% (38) que señalaron estar en un nivel óptimo; con respecto a dimensión de transformación digital, se aprecia que el 62.0% (57) se encuentra en un nivel regular, seguido del 33.7% (31) es óptima, y con respecto a la dimensión compromiso, se observa que un 59.8% (55) está en el nivel óptimo y un 40.2% (37) manifiestan tener un nivel regular. Por consiguiente en la que respecta a productividad laboral se percibe a un 71.7% (66) identificarse con el nivel medio, seguido del 19.6% (18) encontrarse en nivel alto; con reparcelación a la dimensión de empleo de calidad, el 68.5% (55) se evidencian en el rango medio, un 22.8% (21) en el nivel alto; con relación a la dimensión de crecimiento, se percibe que el 59.8% (55) se encuentra en el nivel medio, seguido de un 27.2% (25) que se percibe en nivel alto; por último, en la dimensión desarrollo humano, se puede apreciar al 56.5% (52) de entrevistados ubicarse en el nivel medio, en ese orden el 26.1% (24) que se perciben en el nivel bajo.

Con respecto al comparativo de los resultados de la variable de gobierno digital, se obtienen datos similares que el estudio de Gamonal (2022) que en su investigación sobre gobierno digital y productividad en los trabajadores de una municipalidad provincial, se observa que de 68 entrevistados el 63% se percibe en regular, el 26,9% en el nivel eficiente y el 10.2% deficiente; por su otro lado el estudio Carranza, (2021) evidencia resultados diferenciados en cuanto a su estudio realizado a los trabajadores de una Fiscalía Penal, sobre gobierno digital y productividad laboral, donde los resultados de las variable de gobierno digital obtiene un 76.6% (60) para el nivel bueno, y solo un 24.4% (14) mencionan estar en un nivel malo de Gobierno digital. Por su parte Rodríguez, et. Al. (2015) resaltan que los países miembros de OCDE, demuestran que el gobierno electrónico es mucho más que ofrecer información y servicios en línea, es un instrumento eficaz para la transformación de las estructuras, procesos y cultura gubernamental transparente, más eficiente, orientado al usuario, y capaz de reducir las brechas digitales.



En comparación a los resultados de la segunda variable, productividad laboral, se obtiene datos similares al estudio de Gamonal (2022) con un resultado del 75% en el nivel medio, seguido 13.9% en un nivel bajo y un 11.1% en el nivel alto; en ese orden se encuentra diferencias con los estudios de Tornero (2021) sobre las variables de estudio, evidenciando que el 37.5% está en el nivel el alto y el 34.9% consideran estar en el nivel regular; asimismo, Medina et al. (2020) con su investigación sobre satisfacción en la calidad de servicio vía web de parte de instituciones gubernamentales de México, encontrar una relación fuerte entre las variables de gobierno electrónico y satisfacción de usuarios; Por su parte Kheyfets y Chernova (2019) señalan que la productividad laboral, es influenciada por disponibilidad de talento calificado, ya sea por calidad y cantidad, similar a lo que ocurre en los países desarrollados, estos países cuentan además con una organización y gestión adecuadas, cuyo objetivo es fortalecer la productividad laboral.

Con respecto a la discusión de la hipótesis general de la investigación, en los resultados inferenciales, se tiene una significancia de  $p = ,000$  y un nexo positivo media de  $Rho = ,360$ . Este hallazgo resulta similar al trabajo de Carranza (2021), donde los resultados presentan significancia bilateral de  $p = ,001$  menor que  $.005$  y una relación positiva de coeficiente  $Rho = .676$  en referencia al estudio de gobierno digital con productividad laboral de trabajadores de fiscalía penal, estableciéndose una relación positiva y media. Por otro lado, existen diferencias con los resultados de Tornero (2022) quien, en su investigación sobre gobierno digital y productividad laboral en servidores administrativos de universidad pública, encuentra una significancia de  $p = ,000$  menor a  $.005$  y un coeficiente,  $Rho = 0,88$ , lo que explica un nexo positivo de nivel alto en las variables de estudio. También con estudio de López (2022) sobre gobierno digital y el desempeño laboral es diferente los resultados, donde se tiene un coeficiente  $Rho$  de Spearman  $0,725$ , una significancia  $p = ,000$  hallando una relación alta de las variables, donde a mayor implementación del gobierno digital, se ofrece mejores servicios para los ciudadanos.

Desde la perspectiva teórico de Estévez y Janowski (2016) plantean que el Gobierno Digital evoluciona por influencia ejercida sobre el aspecto social, la economía, política y otros; a razón que los gobierno, países, ciudades y regiones, buscan dar soluciones digitales, innovadoras y disponibles, para lograr esto los

gobiernos formalizan con políticas las innovaciones, impactando en sus estructuras, procesos y servicios que ofrecen. Por su parte, desde el Poder Legislativo del Perú (2018) a través del decreto Legislativo N°1412, sostiene que el gobierno digital genera valor público, con la implementación estratégica de las TIC dentro de la gestión pública, con ello es importante optimizar la gestión de la identidad digital, la arquitectura de las TIC, los servicios digitales, los datos, la interoperabilidad, los documentos digitales, y la seguridad digital.

Por su parte Chacaltana y Yamada (2009) sostienen en cuanto a productividad laboral en el Perú, que el rubro de servicios, tiene un mayor crecimiento y mejora en función a una mayor inversión en infraestructura, equipamiento de nuevas tecnologías, internet, y los beneficios laborales. Asimismo, Mohamed et al. (2015) resaltan la importancia de armonizar entre la productividad laboral y los recursos humanos, junto a los factores tecnológicos y políticos, para garantizar un progreso constante; complementando Cáceres (2021) sostiene que los impulsores de una mayor productividad laboral, son los beneficios laborales, lo que se relacionan con la tasa de empleo y gasto social.

Concordante con la investigación tenemos a la primera hipótesis específica, que si establece un nexo entre digitalización y productividad laboral, amparado por un valor de significancia de  $p= 0,003$  y una correlación positiva media de  $Rho= 0,307$ ; este resultado se encuentra relación con el estudio de Gamonal (2022), quien estudia el vínculo entre digitalización y productividad laboral en una Municipalidad, evidenciando el hallazgo de una significancia de  $p =.000$  con una relación positiva media de  $Rho = 0,404$ , estos datos hace ver que la digitalización de información en los servicios de salud, permiten evidenciar una mayor productividad laboral a partir de la gestión de la información adecuada, oportuna.

Concordante con la postura teórica de Marchionini et al. (2003) Afirman que los diferentes niveles de gobierno implementan una variedad de tecnologías con información a nivel nacional, provincial y distrital. El uso de los TICs en los gobiernos se volvió crucial, también conocido como gobierno electrónico. Es importante considerar las aplicaciones de estas tecnologías y el impacto que tendrán a largo plazo en la ciudadanía y las entidades gubernamentales. Por otro lado, se tiene el estudio de Tello (2020) quien analiza las causas que influyen en el progreso disparado

de algunos Municipios de Colombia en la implementación del componente de TIC para el gobierno en línea. Donde se visualiza resultados negativos en la implementación del componente de gobierno abierto, lo cual se da por falta de recursos en las instituciones, escasa voluntad política y la brecha digital.

Por su parte la hipótesis específica 02, también encuentra correspondencia entre la dimensión transformación digital con la productividad laboral, al obtenerse una significancia de  $p = 0,003$  y un coeficiente  $Rho = 0.309$ . Este resultado tiene una relación distinta con el estudio de Huerta (2021) quien, con su investigación de gobierno electrónico y productividad laboral, en la dimensión de implementación de tecnología digital en una corte superior de justicia, obtiene un coeficiente de correlación  $r = 0,753$  y un valor significativa = 0.000 menor a 0,05, con lo cual se muestra que las variables se relacionan de forma significativa y alta.

Complementando con estudio de la CEPAL (2011) la transformación de la gestión de gubernamental hacia la gestión pública, se realiza intensamente mediante el uso de recursos tecnológicos, que sustentan y fundamentan la gestión, planificación y administración, estos recursos se integran de manera significativa para mejorar y simplificar los procesos institucionales; por otro lado considerar el estudio de Galushi & Malatji (2022) que buscaron abordar los desafíos relacionados con la administración pública digital y la gobernanza electrónica Sudáfrica, encontraron que la administración digital, si bien tiene impactos en la sociedad en general, con acelerar la prestación de servicios, reducir costos, mejorar la calidad y ahorrar tiempo, puede generar brechas de acceso especialmente a los pobres rurales, a razón de conectividad, acceso a dispositivos o nivel de educación.

Para Rodríguez, et. Al. (2015) los países miembros de OCDE, demuestran de que el gobierno electrónico es mucho más que el ejercicio de ofrecer información y servicios en línea, es un instrumento eficaz para la transformación de las estructuras, procesos y cultura gubernamental transparente, más eficiente, orientado al usuario, y capaz de reducir las brechas digitales. Para Enríquez y Sáenz (2022) desde su postura teórica señalan que las naciones están optando por la transformación con signos de democracia en su camino hacia un gobierno digital, sin restricciones en la adopción de tecnologías nuevas que requieran examinar y modificar el diseño

institucional, la estructura, e implementar una nueva gobernanza desarrollando innovaciones por fases en la formulación e implementación de políticas públicas.

Con respecto a la hipótesis específica 03, también se encuentra nexo positivo para la dimensión de compromiso y la variable productividad laboral, al conseguir un valor significancia bilateral de 0,001 y un coeficiente Rho = 0.332; Este hallazgo es similar con el de Tornero (2022) en su estudio de investigación gobierno digital y productividad laboral en una universidad nacional del Perú, valida la relación entre democracia digital y productividad laboral, reportando una significancia bilateral de 0,000 y un Rho = 0,088. Por su parte Rendueles y Nava (2021) en el estudio de implementación del gobierno digital en las administraciones locales de Sudamérica, evidencian que se tiene mejora en servicios públicos prestados, el que se logra gracias al involucramiento activo de los vecindarios en los procesos de toma de decisiones, con el uso de los medios establecidos para presentar sus demandas y la respuesta efectiva de las entidades gubernamentales locales mediante el uso de tecnologías de la información. Desde la perspectiva de Bavoleo (2020) El gobierno electrónico tiene un impacto considerable en el desarrollo de los países, ya que la adopción de servicios en línea facilita la transparencia en la gestión; en consecuencia, los países que consigan una mayor implementación de estos servicios experimentarán un mayor nivel de desarrollo.

## V. CONCLUSIONES:

Primera, se estableció un nexo significativo entre gobierno digital con productividad laboral en los trabajadores administrativos del hospital público de Ancash, durante el año 2024; observando un coeficiente de Rho = .360, que respalda la existencia de una correlación de rango media moderada, según Hernández (2014). Este resultado ratificado respalda la hipótesis general planteada, por lo que una mayor implementación de los componentes y estrategias del gobierno digital, se establece mayor productividad en lo laboral de los servidores administrativos.

Segunda, se determinó una correlación significativa entre digitalización y la variable de productividad laboral de los trabajadores administrativos del hospital público, observando un coeficiente de Spearman = .307, validando una relación positiva de magnitud media entre las variables. En suma, una mayor digitalización de la información está directamente relacionada con una mayor productividad en las labores de los trabajadores administrativos.

Tercera, se determinó una correlación significativa entre transformación digital y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de un Hospital Público. Confirmado este análisis por coeficiente de relación de Rho = .309, indicando que hay una relación efectiva con magnitud media. En definitiva, una mayor transformación en las estrategias de digitalización en la gestión pública, está relacionada con una mayor productividad de los trabajadores administrativos.

Cuarta, se estableció un nexo significativo del compromiso y productividad laboral de los trabajadores administrativos de un Hospital Público. El resultado con una significancia de .001 y el coeficiente Rho = .332, determina una relación de magnitud media; de esta manera un mayor compromiso en integrar información para usuarios con uso de las tecnologías de información en línea, está positivamente relacionado con una productividad laboral efectiva de los servidores administrativos.

## **VI. RECOMENDACIONES:**

Primera, se recomienda al director del Hospital Público, realizar la gestión de un mayor presupuesto ante sus entes ejecutoras y gobierno Regional, para modernizar al Hospital con equipos tecnológicos y digitales, de igual manera generar políticas internas para implementa el gobierno digital prioritariamente desde área administrativa, para que los procesos de los servicios de salud estén interconectados y optimicen la productividad.

Segunda, se recomienda a la sub directora del Hospital que, considerando la norma de gobierno digital del estado peruano, se pueda conformar un comité interno desde Hospital y un plan para la digitalización del servicio que permita implementar y monitorear las estrategias de gobierno digital tanto en el área administrativa como en todas las áreas del hospital público.

Tercero, se sugiere al jefe del área de administración, que puedan implementar los formatos digitales para hacer usual los procesos y tareas administrativas endógenos y exógenos, para alinear los procesos administrativos en marco a ley de gobierno digital e ir mejorando los servicios de salud para una mayor productividad de los trabajadores administrativos. asegurar su crecimiento como organización y continuar siendo una entidad competitiva.

Cuarto, se sugiere al jefe del área de sistemas de información, promover un programa de capacitación en alfabetización digital, interoperatividad, seguridad de la información, plataforma de recursos online, para transformar y modernizar la administración del servicio de salud.

Quinto, se sugiere al jefe del área de sistemas de información del Hospital Público, a desarrollar sistemas de información para los servicios de salud, que tengan la interoperatividad entre la parte administrativa y operativa de los servicios de salud, capaces de atender las demandas del público interno externo en un menor tiempo y haciendo uso de sistemas de pago digital y de tecnologías móviles.

## REFERENCIAS

- Alva de la Selva, R. (2019). *Escenarios y desafíos de la ciudadanía digital en México*. *Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales*, 65(238). <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.238.68337>
- Arias, J. (2020). *Métodos de investigación online Herramientas digitales para recolectar datos*. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-06461. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CONC\\_7994a24e8af52a879e3429b063e13bfe/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CONC_7994a24e8af52a879e3429b063e13bfe/Details)
- Arispe, C., Yangali, S., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L, y Arellano, C. (2020). La investigación científica. UIDE. Guayaquil. 131p. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es).
- Bourke, J., Kirby, A., & Doran, J. (2016). *Survey & questionnaire design collecting primary data to answer research questions*. NuBooks, an imprint of Oak Tree Press. <https://search.worldcat.org/es/title/983465120>
- Cabero, J., Barroso, J., Palacios, A., Llorente, C. (2020). *Marco de Competencias Digitales para docentes universitarios: su evaluación a través del coeficiente competencia experta*. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. <https://revistas.um.es/reifop/article/view/413601/281841>
- Cáceres, L. (2021). *Labour productivity and Central American economic integration: the case of El Salvador*. *Revista CEPAL* No.133. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/47080>
- Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social*. (1ª Ed). Santiago: Lom Ediciones. <https://imaginariosyrepresentaciones.com/wp-content/uploads/2015/08/canales-eron-manuel-metodologias-de-la-investigacion-social.pdf>

- Carranza, V. (2021). *Gobierno digital y productividad laboral en el personal fiscal de la fiscalía provincial penal corporativa del Santa*. [tesis de maestría en gestión pública]. Universidad cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130691>
- Chacaltana, J., & Yamada, G. (2009). *Laboral en el Perú, Working Paper, Inter-American Development Bank, Research Department, Washington, DC*.  
<https://www.econstor.eu/handle/10419/51423>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021). *Tecnologías digitales para un nuevo futuro*. [Estudios e Investigaciones]. Sede de la CEPAL en Santiago. <https://hdl.handle.net/11362/46816>
- Comisión Europea, Dirección General de Comunicación, (2021). *General Report On The Activities Of The European Union, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea*. <https://data.europa.eu/doi/10.2775/25348>.
- Decreto legislativo N°. 1412, Ley Gobierno Digital. (13 de setiembre de 2018).  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/353216/decreto-legislativo-que-aprueba-la-ley-de-gobierno-digital-decreto-legislativo-n-1412-1691026-1.pdf>
- Delgado, H. (2020). *Incidencia del Gobierno Digital en la reducción de la percepción de modernización. Serie Científica de La Universidad de las Ciencias Informáticas*. 13(10), 145-156.  
<https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/695>
- Delgado, T., y Sánchez, A. (2018). *Repensando el gobierno electrónico: ventanilla única, servicios sostenibles y gobierno digital centrado en la innovación. Revista Cubana de Administración Pública Y Empresarial*, 2(3),254–267.  
<https://apye.esceg.cu/index.php/apye/article/view/55>
- Enríquez, A., y Sáenz, C. (2021). *Gobierno digital: pieza clave para la consolidación de Estados democráticos en los países del SICA*. Editorial CEPAL, N° 196 p. Ciudad de México, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47811-gobierno-digital-pieza-clave-la-consolidacion-estados-democraticos-paises-sica>
- Espinoza, E., y Calva, D. (2020). *La ética en las investigaciones educativas*. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 333-340.



[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400333&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400333&lng=es&tlng=es)

Estévez, E. y Janowski, T. (2016). *Gobierno digital, ciudadanos y ciudades inteligentes*. Bit & Byte; año 2, no. 3. Facultad de Informática, 11-13. ISSN: 2468-9564. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/53440>

Fernández, V. (2006). *Sistemas de Información: Una Metodología Basada en el Modelado*. Barcelona-España: Ediciones UPC. [https://repositorio-uapa.cuaieed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1415/mod\\_resource/content/1/contenido/index.html](https://repositorio-uapa.cuaieed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1415/mod_resource/content/1/contenido/index.html)

Galushi, L., & Malatji, T. (2022). *Digital Public Administration and Inclusive Governance at the South African Local Government*, in Depth Analysis of E-Government and Service Delivery in Musina Local Municipality. Academic Journal of Interdisciplinary Studies. 11. 116. 10.36941/ajis-2022-0154. <https://acortar.link/3PkNqp>

Gamonal, G. (2022). *El Gobierno digital y la productividad laboral en un municipio distrital en la región de Ayacucho*. [Maestría en Gestión Pública] Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108703/Gamonal\\_CGC-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108703/Gamonal_CGC-SD.pdf?sequence=1)

Gil-García, J., & Luna-Reyes, L. (2006). Integrating conceptual approaches to E-Government. In encyclopedia of E-commerce, E-Government and mobile commerce. Edited by Mehdi Khosrow-pour. Hershey. Idea Group. <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/116/pr/pr5.pdf>

Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (1Ed). Córdoba: Brujas, ISSN 987-591-026-0, 160p. <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Gonzales, B., Carvajal, A. y Gonzales, A. (2020). *Determinantes del gobierno electrónico en las municipalidades. Evidencia del caso chileno*. *Gestión y política pública*, 29(1), 97-129. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-10792020000100097](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792020000100097)

- Grönlund, Å., y Horan, T. (2005). *Introducing E-Gov: History, Definitions, And Issues. Communications of the Association for Information Systems. Volume 15, 713-729.* <https://doi.org/10.17705/1CAIS.01539>
- Gutiérrez, H. (2007). *Los Retos Actuales de la Mejora de la Calidad y la Productividad en las Organizaciones. Universidad de Carabobo. Venezuela.* <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215016873011.pdf>
- Heeks, R. (2001). *Understanding e-Governance for Development', i-Government Working. Paper Series, Institute for Development Policy and Management, University of Manchester, by, Paper no. 11UK.* [https://books.google.com.pe/books/about/Government\\_Information\\_Management.html?id=IVqGAAAAMAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Government_Information_Management.html?id=IVqGAAAAMAAJ&redir_esc=y)
- Hernández, H., Cardona, D., & Del Rio, J. (2017). *Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. Información tecnológica, 28(5), 15-22.* <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003>
- Hernández, Roberto. (2014). *Metodología de la investigación.* sexta edición. McGraw-Hill. México., pág. 37. ISBN: 9878-1-4562-2396-0. <https://acortar.link/4hqOE>
- Huamán, P. y Medina, S. (2022). *Transformación digital en la administración pública: desafíos para una gobernanza activa en el Perú.* [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682022000200093](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682022000200093)
- Huerta, E. (2022). *Gobierno electrónico y productividad en la Corte Superior de Justicia del Santa, Ancash.* tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117670?show=full>
- Idzi, F., & Gomes, R. (2022). *Digital governance: government strategies that impact public services.* Global Public Policy and Governance. 2. 10.1007/s43508-022-00055-w. [https://www.researchgate.net/publication/365417683\\_Digital\\_governance\\_government\\_strategies\\_that\\_impact\\_public\\_services/citation/download](https://www.researchgate.net/publication/365417683_Digital_governance_government_strategies_that_impact_public_services/citation/download)

- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023). *Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO)*. <https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/economia/>
- Instituto Peruano de Economía. (2023). *Determinantes de las brechas de productividad laboral según regiones en 2012-2022*. [https://www.ipe.org.pe/portal/determinantes-de-las-brechas-de-productividad-laboral/#:~:text=Instituto%20Peruano%20de%20Econom%C3%ADa%20\(IPE\)&text=Seg%C3%BAn%20estimaciones%20de%20JP%20Morgan,hubiese%20mantenido%20su%20tendencia%20prepandemia.](https://www.ipe.org.pe/portal/determinantes-de-las-brechas-de-productividad-laboral/#:~:text=Instituto%20Peruano%20de%20Econom%C3%ADa%20(IPE)&text=Seg%C3%BAn%20estimaciones%20de%20JP%20Morgan,hubiese%20mantenido%20su%20tendencia%20prepandemia.)
- Koen, Z. y Kees, P. (2001). *Electronic Government: From an Organization Based Perspective Towards a Client Oriented*. [https://www.researchgate.net/publication/289335102\\_Koen\\_Zweers\\_and\\_Kee\\_Planque\\_Electronic\\_Government\\_From\\_an\\_Organization\\_Based\\_Perspective\\_Towards\\_a\\_Client\\_Oriented\\_Approach](https://www.researchgate.net/publication/289335102_Koen_Zweers_and_Kee_Planque_Electronic_Government_From_an_Organization_Based_Perspective_Towards_a_Client_Oriented_Approach)
- López, j. (2022). *Gobierno digital y desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Local de Apurímac*. [Maestría en Gestión Publica] Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103449>
- Lozada, J. (2014). *Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria*. *Cienci América: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, ISSN-e 1390-9592, Vol. 3, N°. 1, 2014, págs. 47-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Luna, L., Gil, J. y Sandoval, A.(2015). *Avances y Retos del Gobierno Digital en México*. *Instituto de Administración Pública del Estado de México, A.C.* ISBN: 978-607-8087-27-3. <https://acortar.link/iQOTHr>
- Marchionini, G., Samet, H., & Brandt, L. (2003). *Digital government*. *Communications of the ACM*. 46. 24-27. <https://www.cs.umd.edu/~hjs/pubs/marchioninicacm03.pdf>
- Martínez, A., y Mateus, M. (2020). *Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral*. <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a88>
- Medina, J., Abrego, D., y Echeverría, O. (2020). Satisfacción, facilidad de uso y confianza del ciudadano en el gobierno electrónico. *Investigación administrativa*, 50(127),12704.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782021000100004](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782021000100004)

Ministerio de Economía y finanzas. (2021) *plan de gobierno digital del Ministerio de Economía y Finanzas*.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1680975/RM065\\_2021EF44.pdf.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1680975/RM065_2021EF44.pdf.pdf)

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*.

<https://www.oecd.org/gov/digital-government/digital-government-index-2019-highlights-es.pdf>

Organización de Naciones Unidas. (2022). *UN E-Government Survey*. Public Administration. P 311. <https://desapublications.un.org/publications/un-e-government-survey-2022>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023). *Digital Government Index*. <https://www.00.oecd.org/publications/2023-oecd-digital-government-index-1a89ed5e-en.htm>

Rendueles, L., & Navas, A. (2021). *Implementation of Digital Government in local administrations in Latin America*. *cuestiones Jurídicas*, Universidad Rafael Urdaneta. 15(1), 73–87.

<https://ojs2.uru.edu/index.php/cj/article/view/pdfrendueles>

Resolución de Secretaría de Gobierno Digital N°005-2018-PCM/SEGDI.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2670876/2605541-sqtd-impresion-reportesimpresion-04\\_pgd-11.pdf?v=1710877046](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2670876/2605541-sqtd-impresion-reportesimpresion-04_pgd-11.pdf?v=1710877046)

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>

Secretaría de Gobierno Digital. (2021). *Directiva N° 001-PCM/SGD, que establece los Lineamientos para la Conversión Integral de Procedimientos Administrativos a Plataformas o Servicios Digitales*. <https://acortar.link/9o7xSF>

Tello, D. (2020). *Implementación del gobierno electrónico en tres municipios de sexta categoría en Colombia*. Bogotá. Universidad Externado de Colombia.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/e3310fa9-3a24-47af-84d0-3aa9298f9d08>

Tintaya, P. (2015). *Operacionalización de las variables psicológicas. Aportes metodológicos, filosóficos y culturales en psicología* 13:63-78. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n13/n13\\_a07.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n13/n13_a07.pdf).

Tornero, G. (2021). *Gobierno digital y productividad laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica*. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/09113e1b-e431-4d9a-a589-92ee4b4bdd95>

Yuni, J., y Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar*. (2Ed). Editorial Brujas. [https://www.academia.edu/40014491/Yuni\\_y\\_Urbano\\_2014\\_T%C3%A9cnicas\\_para\\_investigar\\_fragmento](https://www.academia.edu/40014491/Yuni_y_Urbano_2014_T%C3%A9cnicas_para_investigar_fragmento)

Zweers, K., & Planqué, K. (2001) *Electronic Government: From an Organization Based Perspective Towards a Client Oriented Approach*. Editorial: Kluwer Law International. [https://www.researchgate.net/publication/289335102\\_Koen\\_Zweers\\_and\\_Kees\\_Planque\\_Electronic\\_Government\\_From\\_an\\_Organization\\_Based\\_Perspective\\_Towards\\_a\\_Client\\_Oriented\\_Approach](https://www.researchgate.net/publication/289335102_Koen_Zweers_and_Kees_Planque_Electronic_Government_From_an_Organization_Based_Perspective_Towards_a_Client_Oriented_Approach)

## ANEXOS

### ANEXO 01: Tabla de operacionalización de variables

TÍTULO: Gobierno Digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital de Ancash, 2024						
AUTOR: Mayker Huansha Villanueva						
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	item	Escala
<b>Variable 1: Gobierno Digital</b>	Estévez y Janowski (2016) quienes plantean su teoría en base al modelo de ciudades inteligentes, por lo que el Gobierno Digital evoluciona por presión ejercida sobre el aspecto social, la economía, política y otros más, en países, ciudades y regiones diferentes, donde gobierno buscan dar soluciones digitales, innovadoras y disponibles, para lograr esto los gobiernos institucionalizan las innovaciones y estas tendrán impacto sobre los servicios, estructuras y métodos que brindan, y desde la posición del ciudadano	En la operacionalización de gobierno digital tenemos a los indicadores, tenemos: formatos digitales, automatización de procesos, accesibilidad de servicios digitales, procesos internos, estructuras y tecnología digital, prestación de servicios públicos y transparencia	Digitalización	Formatos digitales. Automatización de procesos. Accesibilidad de servicios digitales.	p1, p2, p3 p4, p5 p6, p7, p8	Escala ordinal Mediante escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Transformación digital	Procesos internos. Estructuras. Tecnología digital.	p9 p10, p11, p12, p13, p14, p15	
			Compromiso	Sistemas de prestación de servicios públicos. Transparencia	p16, p17, p18, p19, 920	
<b>Variable 2: productividad Laboral</b>	Según Chacaltana y Yamada (2009) quienes sostienen que representa la proporción entre el valor generado y los recursos utilizados en su creación, siendo fundamental para el éxito de cualquier empresa, incluyendo el sector estatal	la operacionalización de productividad laboral tiene 03 dimensiones: a) empleos de calidad: productividad y competitividad b) Crecimiento: Producto por empleado y costos por empleado. c) Desarrollo humano: Gestión del talento y profesionalización, para el cual se utiliza un cuestionario de 20 preguntas	Empleos de calidad	Competitividad. Rendimiento.	p1, p2, p3, p4, p5, p6, p7,98	Escala ordinal Mediante escala de Likert 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Crecimiento	Producto por trabajador. Costo laboral unitario.	p9, p10, p11 p12, p13	
			Desarrollo humano	Profesionalización. Gestión del talento.	p14 p15, p16, p17, p18, p19, p20	

## ANEXO 02: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE GOBIERNO DIGITAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Saludos, cordiales agradezco su colaboración y su tiempo, que serán de mucha importancia para la recolección de datos en esta investigación, mencionándole que toda información que brinde será de carácter confidencial y solo de uso con fines académicos, por ello solicitarle por favor pueda responder con absoluta sinceridad el siguiente cuestionario.

El presente cuestionario está dividido en tres puntos; en el primer punto acerca de datos generales, el segundo punto las preguntas acerca del gobierno digital y el tercer punto de las preguntas acerca de la productividad laboral.

I. DATOS GENERALES

Edad: \_\_\_\_\_ Género: Femenino ( ) Masculino ( )

II. GOBIERNO DIGITAL

Marque teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

V1. GOBIERNO DIGITAL						
Nº	DIMENSIONES / ítems	OPINIÓN				
	DIMENSIÓN 1: Digitalización	TD	ED	I	D	TA
1	Considero que la documentación del Hospital, se encuentra en formatos digitales de manera adecuada	1	2	3	4	5
2	Considero que la información estadística del hospital se encuentra en formatos digitales de manera adecuada	1	2	3	4	5
3	Considero que la mesa de partes utiliza formatos digitales de manera adecuada para los trámites	1	2	3	4	5
4	Considero que la automatización de procesos facilita la buena labor de los trabajadores	1	2	3	4	5
5	El Hospital utiliza cuentas digitales de recaudo para el cobro por los servicios.	1	2	3	4	5
6	Considero que los medios digitales son importantes para que la información, la representación de datos y servicios sean accesibles	1	2	3	4	5
7	Considero que es necesario que los trabajadores del Hospital cuenten con firma digital para viabilizar los procesos	1	2	3	4	5
8	Considera que es necesario la interoperatividad de la información en los trámites administrativos	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 2: Transformación digital	TD	ED	I	D	TA
9	Considero que Mejorar los procesos internos del Hospital (reformas), son necesarios para lograr la transformación	1	2	3	4	5
10	Considero que el Hospital cuenta con formatos digitales que permite que sus trabajadores regulen el trámite documentario como parte de los procesos internos	1	2	3	4	5

11	Considero que el MINSA presenta lineamientos para la transformación digital de las entidades de salud.	1	2	3	4	5
12	Considero que Hospital cuenta con un plan de Gobierno Digital	1	2	3	4	5
13	Considero que los trabajadores cuentan con tecnología digital para viabilizar sus procesos	1	2	3	4	5
14	Considero que los trabajadores cuentan con equipos tecnológicos modernos para realizar sus labores	1	2	3	4	5
15	Considero que el Hospital cuenta con personal calificado para aplicar la tecnología digital y a la vez garantizar la seguridad	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TA</b>
16	Considero que las tecnologías digitales son accesibles, convenientes y eficaces para los usuarios	1	2	3	4	5
17	Considero que los sistemas digitales de prestación de servicios públicos permiten el involucramiento y compromiso de los usuarios.	1	2	3	4	5
18	Considero que el incremento de la transparencia genera compromiso y participación ciudadana.	1	2	3	4	5
19	Considero que las operaciones del hospital como rendición de cuentas, son parte de la transparencia	1	2	3	4	5
20	Considero que el Hospital transparenta su información y sus procesos	1	2	3	4	5

### PRODUCTIVIDAD LABORAL

Marque según la escala:

1	2	3	4	5
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Nº	DIMENSIONES / ítems	OPINIÓN				
	<b>DIMENSIÓN 1: Calidad de empleos</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TA</b>
1	Considero que los trabajadores administrativos son competitivos al momento de realizar sus actividades asignadas dentro del Hospital	1	2	3	4	5
2	Considero que los trabajadores administrativos cumplen con las metas planteadas por Hospital sin mayores dificultades	1	2	3	4	5
3	Considero que los trabajadores administrativos logran los objetivos sin necesidad de contar con el presupuesto necesario	1	2	3	4	5



4	Considero que el Hospital cuenta con equipo tecnológico e informático para lograr mayor rendimiento de sus trabajadores para la calidad de empleo	1	2	3	4	5
5	Considero que los trabajadores se adaptan favorablemente y cumplen sus metas al tiempo asignado por el Hospital	1	2	3	4	5
6	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	1	2	3	4	5
7	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo	1	2	3	4	5
8	Le agrada saber que su producción es de buena calidad	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 2: Crecimiento</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TA</b>
9	Considero que el producto por trabajador administrativo tiene que ver con la economía y con el crecimiento de la entidad.	1	2	3	4	5
10	Considero que en el Hospital se tiene asignado un producto por trabajador para lograr el crecimiento.	1	2	3	4	5
11	Considero que el producto por trabajador es favorable para el cumplimiento de objetivos propuestos para el crecimiento	1	2	3	4	5
12	Considero que el costo laboral unitario de cada trabajador es el indicado para que puedan cumplir sus metas	1	2	3	4	5
13	Considero que el Hospital asume los costos de las horas extras que el trabajador utiliza para el cumplimiento de metas de la entidad	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo humano</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TA</b>
14	Considero que los trabajadores del Hospital están calificados profesionalmente para asumir los cargos	1	2	3	4	5
15	Considero que el trabajador cuenta con el apoyo del Hospital para su crecimiento profesional para el desarrollo humano	1	2	3	4	5
16	Considero que el Hospital brinda estabilidad económica a sus trabajadores, que les permite llevar capacitaciones y/o estudios para su profesionalización	1	2	3	4	5
17	Considero que los trabajadores del Hospital, como parte de su profesionalización, conocen y manejan las Tecnologías de Información y la Comunicación - TIC's, que permite su productividad laboral y desarrollo humano.	1	2	3	4	5
18	Considero que el Hospital brinda capacitación constante a sus trabajadores	1	2	3	4	5
19	Considero que el Hospital gestiona el talento de sus trabajadores, para que sean idóneos a los cargos que asumen.	1	2	3	4	5
20	Considero que el Hospital gestiona el talento de sus trabajadores, brindando las herramientas y equipos necesarios.	1	2	3	4	5

## Anexo 03: Evaluación por juicio de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Variables gobierno Digital y productividad laboral. 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; aportando al quehacer gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Dr Apolin Montes Luis
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor( x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (x )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Privada Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación</b> (si corresponde)	Asesora de Tesis en Pregrado y Posgrado

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Gobierno Digital
adaptador:	Gamonal Castillo, Gaby
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital público de Huaraz Ancash
Significación:	El cuestionario de la Variable gobierno digital consta de 03 dimensiones: Digitalización, Transformación digital. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre gobierno digital y productividad laboral.

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable productividad laboral
adaptador:	Gamonal Castillo, Gaby
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital público de Huaraz Ancash
Significación:	El cuestionario de variable productividad laboral tiene 03 dimensiones: empleos de calidad, Crecimiento y Desarrollo humano. Su objetivo es medir la relación entre productividad laboral con el gobierno digital

#### 4. Soporte teórico:

Gobierno Digital: El gobierno digital definida como la modernización del Estado a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación (OCDE, 2018)

Productividad laboral: Según Chacaltana y Yamada (2009) quienes sostienen que representa la proporción entre el valor generado y los recursos utilizados en su creación, siendo fundamental para el éxito de cualquier empresa, incluyendo el sector estatal

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Digitalización	Es la representación de documentos, datos y demás documentación puestos en formato digital, no tiene que ver con un rediseño, sino con digitalizar y automatizar lo ya existente (Estévez y Janowski 2016)
	Transformación digital	se enfoca en mejorar los métodos intrínsecos por medio del uso de procesos digitales, especialmente en el contexto de instituciones gubernamentales y su interacción (Estévez y Janowski 2016)
	Compromiso	se centra en la transformación de las relaciones entre el gobierno y los ciudadanos, así como con otras instituciones no gubernamentales, fomentando el uso y acceso a las tecnologías digitales (Estévez y Janowski 2016)

ORDINAL	Empleos de calidad	se refieren a aquellos trabajos que requieren trámites mínimos y ofrecen beneficios laborales legales a los empleados, lo que contribuye a un aumento de la productividad laboral (Chacaltana y Yamada (2009)
	Crecimiento	Se refieren a la producción promedio por empleado en un periodo determinado, no solo por el número de trabajadores (Chacaltana y Yamada, 2009)
	Desarrollo humano	la vinculan con la competencia internacional y las condiciones laborales(Chacaltana y Yamada 2009)

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable gobierno Digital adaptado por Gamonal Castillo, Gaby y la variable productividad laboral elaborado por Gamonal Castillo, Gaby en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento: Gobierno Digital

- **Primera dimensión:** Digitalización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formatos digitales.	Considero que la documentación del Hospital, se encuentra en formatos digitales de manera adecuada	4	4	4	
	Considero que la información estadística del hospital se encuentra en formatos digitales de manera adecuada	4	4	4	
	Considero que la mesa de partes utiliza formatos digitales de manera adecuada para los trámites	4	4	4	
Automatización de procesos.	Considero que la automatización de procesos facilita la buena labor de los trabajadores	4	4	4	
	El Hospital utiliza cuentas digitales de recaudo para el cobro por los servicios.	4	4	4	
Accesibilidad de servicios digitales	Considero que los medios digitales son importantes para que la información, la representación de datos y servicios sean accesibles	4	4	4	
	Considero que es necesario que los trabajadores del Hospital cuenten con firma digital para viabilizar los procesos	4	4	4	

	Considera que es necesario la interoperatividad de la información en los trámites administrativos	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- **Segunda dimensión:** Transformación digital

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos internos.	Considero que Mejorar los procesos internos del Hospital (reformas), son necesarios para lograr la transformación	4	4	4	
	Considero que el Hospital cuenta con formatos digitales que permite que sus trabajadores regulen el trámite documentario como parte de los procesos internos	4	4	4	
Estructuras.	Considero que el MINSA presenta lineamientos para la transformación digital de las entidades de salud.	4	4	4	
	Considero que los trabajadores cuentan con tecnología digital para viabilizar sus procesos	4	4	4	
	Considero que Hospital cuenta con un plan de Gobierno Digital	4	4	4	
Tecnología digital.	Considero que los trabajadores cuentan con equipos tecnológicos modernos para realizar sus labores	4	4	4	
	Considero que el Hospital cuenta con personal calificado para aplicar la tecnología digital y a la vez garantizar la seguridad	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** compromiso

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas de prestación de servicios públicos.	Considero que las tecnologías digitales son accesibles, convenientes y eficaces para los usuarios	4	4	4	
	Considero que los sistemas digitales de prestación de servicios públicos permiten el involucramiento y compromiso de los usuarios.	4	4	4	
Transparencia	Considero que el incremento de la transparencia genera compromiso y participación ciudadana.	4	4	4	
	Considero que las operaciones del hospital como rendición de cuentas, son parte de la transparencia	4	4	4	
	Considero que el Hospital transparenta su información y sus procesos	4	4	4	

## INSTRUMENTO 02: Productividad laboral

- PRIMERA dimensión:** Empleos de calidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad	Considero que los trabajadores administrativos son competitivos al momento de realizar sus actividades asignadas dentro del Hospital	4	4	4	
	Considero que los trabajadores administrativos cumplen con las metas planteadas por Hospital sin mayores dificultades	4	3	4	
	Considero que los trabajadores administrativos logran los objetivos sin necesidad de contar con el presupuesto necesario	4	4	4	
Rendimiento	Considero que el Hospital cuenta con equipo tecnológico e informático para lograr mayor rendimiento de sus trabajadores para la calidad de empleo	4	3	4	
	Considero que los trabajadores se adaptan favorablemente y cumplen sus metas al tiempo asignado por el Hospital	4	4	4	
	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	4	4	4	
	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo	4	4	4	
	Le agrada saber que su producción es de buena calidad	4	4	4	

- SEGUNDA dimensión:** Crecimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producto por trabajador.	Considero que el producto por trabajador administrativo tiene que ver con la economía y con el crecimiento de la entidad.	4	4	4	
	Considero que en el Hospital se tiene asignado un producto por trabajador para lograr el crecimiento.	4	4	4	
	Considero que el producto por trabajador es favorable para el cumplimiento de objetivos propuestos para el crecimiento	4	4	4	
Costo laboral unitario	Considero que el costo laboral unitario de cada trabajador es el indicado para que puedan cumplir sus metas	4	4	4	

	Considero que el Hospital asume los costos de las horas extras que el trabajador utiliza para el cumplimiento de metas de la entidad	4	3	4	
--	--	---	---	---	--

• **TERCERA dimensión:** Desarrollo humano

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Profesionalización	Considero que los trabajadores del Hospital están calificados profesionalmente para asumir los cargos	4	4	4	
	Considero que el trabajador cuenta con el apoyo del Hospital para su crecimiento profesional para el desarrollo humano	4	4	4	
	Considero que el Hospital brinda estabilidad económica a sus trabajadores, que les permite llevar capacitaciones y/o estudios para su profesionalización	4	4	4	
	Considero que los trabajadores del Hospital, como parte de su profesionalización, conocen y manejan las Tecnologías de Información y la Comunicación - TIC's, que permite su productividad laboral y desarrollo humano.	4	4	4	
Gestión del talento.	Considero que el Hospital brinda capacitación constante a sus trabajadores	4	3	4	
	Considero que el Hospital gestiona el talento de sus trabajadores, para que sean idóneos a los cargos que asumen.	4	4	4	
	Considero que el Hospital gestiona el talento de sus trabajadores, brindando las herramientas y equipos necesarios.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia \_\_\_\_ x \_\_ SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: \_Dr. Apolin Montes Luis\_\_\_\_\_

Especialidad del validador: Metodologo

07 de mayo del 2024.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto validador



## Evaluación por juicio de expertos

### Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Dr John Tarazona Jimenez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor( x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )                      Social ( x) Educativa ( )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Programas de desarrollo y proyectos
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Santiago Antúnez de mayolo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación</b> (si corresponde)	Asesora de Tesis en Pregrado y Posgrado

### 6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 7. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Gobierno Digital
Autor:	Gamonal Castillo, Gaby
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital público de Huaraz Ancash
Significación:	El cuestionario de la Variable gobierno digital consta de 03 dimensiones: Digitalización, Transformación digital. El objetivo de esta medición es establecerlas relaciones entre gobierno digital y productividad laboral.

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable productividad laboral
adaptador:	Gamonal Castillo, Gaby
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa

Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital público de Huaraz Ancash
Significación:	El cuestionario de variable productividad laboral tiene 03 dimensiones: empleos de calidad, Crecimiento y Desarrollo humano. Su objetivo es medir la relación entre productividad laboral con el gobierno digital

## 8. Soporte teórico:

Gobierno Digital: El gobierno digital definida como la modernización del Estado a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación (OCDE, 2018)

Productividad laboral: Según Chacaltana y Yamada (2009) quienes sostienen que representa la proporción entre el valor generado y los recursos utilizados en su creación, siendo fundamental para el éxito de cualquier empresa, incluyendo el sector estatal

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Digitalización	Es la representación de documentos, datos y demás documentación puestos en formato digital, no tiene que ver con un rediseño, sino con digitalizar y automatizar lo ya existente (Estévez y Janowski 2016)
	Transformación digital	se enfoca en mejorar los métodos intrínsecos por medio del uso de procesos digitales, especialmente en el contexto de instituciones gubernamentales y su interacción (Estévez y Janowski 2016)
	Compromiso	se centra en la transformación de las relaciones entre el gobierno y los ciudadanos, así como con otras instituciones no gubernamentales, fomentando el uso y acceso a las tecnologías digitales (Estévez y Janowski 2016)
ORDINAL	Empleos de calidad	se refieren a aquellos trabajos que requieren trámites mínimos y ofrecen beneficios laborales legales a los empleados, lo que contribuye a un aumento de la productividad

		laboral (Chacaltana y Yamada (2009)
	Crecimiento	Se refieren a la producción promedio por empleado en un periodo determinado, no solo por el número de trabajadores (Chacaltana y Yamada, 2009)
	Desarrollo humano	la vinculan con la competencia internacional y las condiciones laborales (Chacaltana y Yamada 2009)

### Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable gobierno Digital adaptado por Gamonal Castillo, Gaby y la variable productividad laboral elaborado por Gamonal Castillo, Gaby en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento: Gobierno Digital

- **Primera dimensión:** Digitalización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formatos digitales.	Considero que la documentación del Hospital, se encuentra en formatos digitales de manera adecuada	4	4	4	
	Considero que la información estadística del hospital se encuentra en formatos digitales de manera adecuada	4	4	4	
	Considero que la mesa de partes utiliza formatos digitales de manera adecuada para los trámites	4	4	4	
Automatización de procesos.	Considero que la automatización de procesos facilita la buena labor de los trabajadores	4	4	4	
	El Hospital utiliza cuentas digitales de recaudo para el cobro por los servicios.	4	4	4	
Accesibilidad de servicios digitales	Considero que los medios digitales son importantes para que la información, la representación de datos y servicios sean accesibles	4	4	4	
	Considero que es necesario que los trabajadores del Hospital cuenten con firma digital para viabilizar los procesos	4	4	4	
	Considera que es necesario la interoperatividad de la información en los trámites administrativos	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Transformación digital

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos internos.	Considero que Mejorar los procesos internos del Hospital (reformas), son necesarios para lograr la transformación	4	4	4	
	Considero que el Hospital cuenta con formatos digitales que permite que sus trabajadores regulen el trámite documentario como parte de los procesos internos	4	4	4	
Estructuras.	Considero que el MINSA presenta lineamientos para la transformación digital de las entidades de salud.	4	4	4	
	Considero que los trabajadores cuentan con tecnología digital para viabilizar sus procesos	4	4	4	
	Considero que Hospital cuenta con un plan de Gobierno Digital	4	4	4	
Tecnología digital.	Considero que los trabajadores cuentan con equipos tecnológicos modernos para realizar sus labores	4	4	4	
	Considero que el Hospital cuenta con personal calificado para aplicar la tecnología digital y a la vez garantizar la seguridad	4	4	4	

- **Tercera dimensión: compromiso**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas de prestación de servicios públicos.	Considero que las tecnologías digitales son accesibles, convenientes y eficaces para los usuarios	4	4	4	
	Considero que los sistemas digitales de prestación de servicios públicos permiten el involucramiento y compromiso de los usuarios.	4	4	4	
Transparencia	Considero que el incremento de la transparencia genera compromiso y participación ciudadana.	4	4	4	
	Considero que las operaciones del hospital como rendición de cuentas, son parte de la transparencia	4	4	4	
	Considero que el Hospital transparente su información y sus procesos	4	4	4	

## INSTRUMENTO 02: Productividad laboral

- **PRIMERA dimensión:** Empleos de calidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad	Considero que los trabajadores administrativos son competitivos al momento de realizar sus actividades asignadas dentro del Hospital	4	4	4	
	Considero que los trabajadores administrativos cumplen con las metas planteadas por Hospital sin mayores dificultades	4	3	4	
	Considero que los trabajadores administrativos logran los objetivos sin necesidad de contar con el presupuesto necesario	4	4	4	
Rendimiento	Considero que el Hospital cuenta con equipo tecnológico e informático para lograr mayor rendimiento de sus trabajadores para la calidad de empleo	4	3	4	
	Considero que los trabajadores se adaptan favorablemente y cumplen sus metas al tiempo asignado por el Hospital	4	4	4	
	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	4	4	4	
	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo	4	4	4	
	Le agrada saber que su producción es de buena calidad	4	4	4	

- **SEGUNDA dimensión:** Crecimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producto por trabajador.	Considero que el producto por trabajador administrativo tiene que ver con la economía y con el crecimiento de la entidad.	4	4	3	
	Considero que en el Hospital se tiene asignado un producto por trabajador para lograr el crecimiento.	4	5	4	
	Considero que el producto por trabajador es favorable para el cumplimiento de objetivos propuestos para el crecimiento	4	4	4	
Costo laboral unitario	Considero que el costo laboral unitario de cada trabajador es el indicado para que puedan cumplir sus metas	4	4	4	

	Considero que el Hospital asume los costos de las horas extras que el trabajador utiliza para el cumplimiento de metas de la entidad	4	3	4	
--	--	---	---	---	--

• **TERCERA dimensión:** Desarrollo humano

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Profesionalización	Considero que los trabajadores del Hospital están calificados profesionalmente para asumir los cargos	4	4	4	
	Considero que el trabajador cuenta con el apoyo del Hospital para su crecimiento profesional para el desarrollo humano	4	4	4	
	Considero que el Hospital brinda estabilidad económica a sus trabajadores, que les permite llevar capacitaciones y/o estudios para su profesionalización	4	3	4	
	Considero que los trabajadores del Hospital, como parte de su profesionalización, conocen y manejan las Tecnologías de Información y la Comunicación - TIC's, que permite su productividad laboral y desarrollo humano.	4	4	4	
Gestión del talento.	Considero que el Hospital brinda capacitación constante a sus trabajadores	4	4	4	
	Considero que el Hospital gestiona el talento de sus trabajadores, para que sean idóneos a los cargos que asumen.	4	4	4	
	Considero que el Hospital gestiona el talento de sus trabajadores, brindando las herramientas y equipos necesarios.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia \_\_\_x\_\_\_ SI

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

Apellidos y nombres del juez validador: \_\_\_Dr. Tarazona Jiménez John\_\_\_

Especialidad del validador: **Especialista en gestión Pública.**

11 de mayo del 2024.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

## Evaluación por juicio de expertos

### Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Dr Manuel Manrique Mejia
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x ) <span style="float: right;">Doctor( )</span>
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) <span style="float: right;">Social ( )</span> Educativa ( ) <span style="float: right;">Organizacional ( x )</span>
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Salud
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Privada Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación</b> (si corresponde)	Asesora de Tesis en Pregrado y Posgrado

### Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Gobierno Digital
Autor:	Gamonal Castillo, Gaby
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital público de Huaraz Ancash
Significación:	El cuestionario de la Variable gobierno digital consta de 03 dimensiones: Digitalización, Transformación digital. El objetivo de esta medición es establecerlas relaciones entre gobierno digital y productividad laboral.

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable productividad laboral
adaptador:	Gamonal Castillo, Gaby
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa



Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital público de Huaraz Ancash
Significación:	El cuestionario de variable productividad laboral tiene 03 dimensiones: empleos de calidad, Crecimiento y Desarrollo humano. Su objetivo es medir la relación entre productividad laboral con el gobierno digital

### Soporte teórico:

**Gobierno Digital:** El gobierno digital definida como la modernización del Estado a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación (OCDE, 2018)

**Productividad laboral:** Según Chacaltana y Yamada (2009) quienes sostienen que representa la proporción entre el valor generado y los recursos utilizados en su creación, siendo fundamental para el éxito de cualquier empresa, incluyendo el sector estatal

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Digitalización	Es la representación de documentos, datos y demás documentación puestos en formato digital, no tiene que ver con un rediseño, sino con digitalizar y automatizar lo ya existente (Estévez y Janowski 2016)
	Transformación	se enfoca en mejorar los métodos intrínsecos por medio del uso de procesos digitales, especialmente en el contexto de instituciones gubernamentales y su interacción (Estévez y Janowski 2016)
	Compromiso	se centra en la transformación de las relaciones entre el gobierno y los ciudadanos, así como con otras instituciones no gubernamentales, fomentando el uso y acceso a las tecnologías digitales (Estévez y Janowski 2016)
ORDINAL	Empleos de calidad	se refieren a aquellos trabajos que requieren trámites mínimos y ofrecen beneficios laborales legales a los empleados, lo que contribuye a un aumento de la productividad laboral (Chacaltana y Yamada (2009)
	Crecimiento	Se refieren a la producción promedio por empleado en un periodo determinado, no solo por el número de trabajadores (Chacaltana y Yamada, 2009)
	Desarrollo humano	la vinculan con la competencia internacional y las condiciones laborales(Chacaltana y Yamada 2009)

## Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable gobierno Digital adaptado por Gamonal Castillo, Gaby y la variable productividad laboral elaborado por Gamonal Castillo, Gaby en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento: Gobierno Digital

- Primera dimensión: Digitalización**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formatos digitales.	Considero que la documentación del Hospital, se encuentra en formatos digitales de manera adecuada	4	4	4	
	Considero que la información estadística del hospital se encuentra en formatos digitales de manera adecuada	4	4	4	
	Considero que la mesa de partes utiliza formatos digitales de manera adecuada para los trámites	4	4	4	
Automatización de procesos.	Considero que la automatización de procesos facilita la buena labor de los trabajadores	4	4	4	
	El Hospital utiliza cuentas digitales de recaudo para el cobro por los servicios.	4	4	4	
Accesibilidad de servicios digitales	Considero que los medios digitales son importantes para que la información, la representación de datos y servicios sean accesibles	4	4	4	
	Considero que es necesario que los trabajadores del Hospital cuenten con firma digital para viabilizar los procesos	4	4	4	
	Considera que es necesario la interoperatividad de la información en los trámites administrativos	4	4	4	

- Segunda dimensión: Transformación digital**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos internos.	Considero que Mejorar los procesos internos del Hospital (reformas), son necesarios para lograr la transformación	4	4	4	
	Considero que el Hospital cuenta con formatos digitales que permite que sus trabajadores regulen el trámite documentario como parte de los procesos internos	4	4	4	
Estructuras.	Considero que el MINSA presenta lineamientos para la transformación digital de las entidades de salud.	4	4	4	

	Considero que los trabajadores cuentan con tecnología digital para viabilizar sus procesos	4	4	4	
	Considero que Hospital cuenta con un plan de Gobierno Digital	4	4	4	
Tecnología digital.	Considero que los trabajadores cuentan con equipos tecnológicos modernos para realizar sus labores	4	4	4	
	Considero que el Hospital cuenta con personal calificado para aplicar la tecnología digital y a la vez garantizar la seguridad	4	4	4	

- 
- **Tercera dimensión:** compromiso

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas de prestación de servicios públicos.	Considero que las tecnologías digitales son accesibles, convenientes y eficaces para los usuarios	4	3	4	
	Considero que los sistemas digitales de prestación de servicios públicos permiten el involucramiento y compromiso de los usuarios.	4	4	4	
Transparencia	Considero que el incremento de la transparencia genera compromiso y participación ciudadana.	4	4	4	
	Considero que las operaciones del hospital como rendición de cuentas, son parte de la transparencia	4	4	4	
	Considero que el Hospital transparente su información y sus procesos	4	4	4	

## INSTRUMENTO 02: Productividad laboral

- **PRIMERA dimensión:** Empleos de calidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad	Considero que los trabajadores administrativos son competitivos al momento de realizar sus actividades asignadas dentro del Hospital	4	4	4	

	Considero que los trabajadores administrativos cumplen con las metas planteadas por Hospital sin mayores dificultades	4	3	4	
	Considero que los trabajadores administrativos logran los objetivos sin necesidad de contar con el presupuesto necesario	4	4	4	
Rendimiento	Considero que el Hospital cuenta con equipo tecnológico e informático para lograr mayor rendimiento de sus trabajadores para la calidad de empleo	4	3	4	
	Considero que los trabajadores se adaptan favorablemente y cumplen sus metas al tiempo asignado por el Hospital	4	4	4	
	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	4	3	4	
	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo	4	4	4	
	Le agrada saber que su producción es de buena calidad	4	4	4	

• **SEGUNDA dimensión:** Crecimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Producto por trabajador.	Considero que el producto por trabajador administrativo tiene que ver con la economía y con el crecimiento de la entidad.	4	4	4	
	Considero que en el Hospital se tiene asignado un producto por trabajador para lograr el crecimiento.	4	4	4	
	Considero que el producto por trabajador es favorable para el cumplimiento de objetivos propuestos para el crecimiento	4	4	4	
Costo laboral unitario	Considero que el costo laboral unitario de cada trabajador es el indicado para que puedan cumplir sus metas	4	4	4	
	Considero que el Hospital asume los costos de las horas extras que el trabajador utiliza para el cumplimiento de metas de la entidad	4	4	4	

• **TERCERA dimensión:** Desarrollo humano

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Profesionalización	Considero que los trabajadores del Hospital están calificados profesionalmente para asumir los	4	4	4	

	cargos				
	Considero que el trabajador cuenta con el apoyo del Hospital para su crecimiento profesional para el desarrollo humano	4	4	4	
	Considero que el Hospital brinda estabilidad económica a sus trabajadores, que les permite llevar capacitaciones y/o estudios para su profesionalización	4	4	4	
	Considero que los trabajadores del Hospital, como parte de su profesionalización, conocen y manejan las Tecnologías de Información y la Comunicación - TIC's, que permite su productividad laboral y desarrollo humano.	4	4	4	
Gestión del talento.	Considero que el Hospital brinda capacitación constante a sus trabajadores	4	4	4	
	Considero que el Hospital gestiona el talento de sus trabajadores, para que sean idóneos a los cargos que asumen.	4	4	4	
	Considero que el Hospital gestiona el talento de sus trabajadores, brindando las herramientas y equipos necesarios.	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia \_\_\_\_x\_\_ SI

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Manrique Mejía Manuel

**Especialidad del validador:** especialista en Gestión Pública

**10 de mayo del 2024.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Gobierno Regional de Ancash  
 Dirección Regional de Salud Ancash  
 Red de Salud Huaylas Sur  
  
 Mg. Manuel Darío Manrique Mejía  
 C. P. R. 16875    DNI: 31787629  
 COORD. REPTOD - RSLTS

**Firma del Experto validador**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
APOLIN MONTES, LUIS ADOLFO DNI 41326772	<b>MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA</b>  Fecha de diploma: 23/11/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
APOLIN MONTES, LUIS ADOLFO DNI 41326772	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD EN LENGUA Y LITERATURA</b>  Fecha de diploma: 27/03/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
APOLIN MONTES, LUIS ADOLFO DNI 41326772	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 16/08/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
APOLIN MONTES, LUIS ADOLFO DNI 41326772	<b>DOCTOR EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 15/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 02/01/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
APOLIN MONTES, LUIS ADOLFO DNI 41326772	<b>BACHILLER EN PERIODISMO</b>  Fecha de diploma: 25/08/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
APOLIN MONTES, LUIS ADOLFO DNI 41326772	<b>LICENCIADO EN PERIODISMO</b>  Fecha de diploma: 23/05/2023 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

Graduado	Grado o Título	Institución
TARAZONA JIMENEZ, JOHN JOSEPH DNI 41092036	<b>ECONOMISTA</b>  <b>Fecha de diploma: 21/02/2006</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
TARAZONA JIMENEZ, JOHN JOSEPH DNI 41092036	<b>BACHILLER EN ECONOMIA</b>  <b>Fecha de diploma: 23/04/2004</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
TARAZONA JIMENEZ, JOHN JOSEPH DNI 41092036	<b>MAESTRO EN POLÍTICAS SOCIALES CON MENCIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS Y PROGRAMAS SOCIALES</b>  <b>Fecha de diploma: 06/03/09</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
TARAZONA JIMENEZ, JOHN JOSEPH DNI 41092036	<b>DOCTOR EN ECONOMÍA</b>  <b>Fecha de diploma: 25/02/22</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 30/05/2017 Fecha egreso: 30/07/2020	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MANRIQUE MEJA, MANUEL DARIO DNI 31767629	<b>LICENCIADO EN PSICOLOGIA</b>  Fecha de diploma: 28/02/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
MANRIQUE MEJA, MANUEL DARIO DNI 31767629	<b>BACHILLER EN PSICOLOGIA</b>  Fecha de diploma: 16/05/2002 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
MANRIQUE MEJA, MANUEL DARIO DNI 31767629	<b>MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>  Fecha de diploma: 15/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 07/05/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

**Anexo 04. Resultados del análisis de consistencia interna**

Gobierno Digital																				
N° Pers.	D1								D2							D3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
2	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	2	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
5	2	3	2	5	2	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3
6	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2
7	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
8	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3
9	2	4	2	4	2	2	4	5	5	2	3	2	1	1	1	4	4	3	4	4
10	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	2	4	4	4
11	1	3	1	5	1	5	5	5	5	4	5	1	5	1	3	5	5	5	4	3
12	2	1	1	5	3	5	5	4	5	5	4	3	2	1	1	2	5	5	5	3
13	2	2	1	4	3	5	5	5	4	2	4	2	2	2	2	4	5	4	4	4
14	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3
15	3	4	2	5	5	5	4	4	4	5	3	3	1	1	2	5	4	4	4	2
16	3	4	2	5	5	5	4	4	4	5	3	3	1	1	2	5	4	4	2	3
17	2	2	2	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	2	3
18	1	1	1	2	2	4	2	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3
19	2	2	2	5	5	5	4		4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	2	3
20	2	2	1	4	1	5	4	5	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	5	4

N° Pers.	Productividad Laboral										D2					D3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	2	2	1	4	2	2	4	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
6	4	4	4	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	4	2	3	1	3	2	1
7	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2
8	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	3	2	2	2	3	4	4	3	2	4	3	1	2	1	1	2	1	2	3
10	5	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	2	1	2	1	1	4
11	3	1	1	3	4	5	5	5	3	4	4	4	1	3	1	1	3	3	3	3
12	2	1	2	2	4	5	5	4	4	2	2	4	1	2	1	2	2	1	1	1
13	2	2	4	1	2	2	4	2	3	2	2	2	1	4	3	3	4	3	2	2
14	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2
15	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	1	1	1
16	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	1	1	1
17	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2
18	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	1	1
20	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3

## Anexo: Prueba piloto

### Variable 01: Gobierno digital

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	20

### Variable 02: productividad laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	20

## **Anexo 05: Consentimiento a asentimiento informado**

### **Consentimiento Informado (\*)**

**Título de la investigación:** Gobierno Digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital público de Ancash, 2024

Investigador (a) (es): Huansha Villanueva Mayker Jorge

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gobierno Digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital público de Ancash, 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el gobierno digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital público de Ancash, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado de la carrera profesional de Maestría en gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad con el permiso de la institución

.....

Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto del problema de investigación se centra en comprender la relación existente entre el gobierno digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital público de Ancash, 2024. Esta investigación tiene el potencial de generar conocimientos valiosos que podrían influir en diversos aspectos del ámbito gestión pública través del uso de sistemas de información y la productividad laboral. Algunos de los posibles impactos incluyen: i) Mejora de la productividad laboral, ii) Desarrollo de programas de capacitación, iii) Optimización de sistemas informativos, iv) gestión del talento humano, y v) Contribución al conocimiento académico.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gobierno Digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital público de Ancash, 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de oficinas administrativas de la institución Hospital Víctor Ramos Guardia. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Huansha Villanueva Mayker Jorge. email: [mhuanshavill@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mhuanshavill@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor: Chunga Díaz, Tito Orlando email: [tchung@ucvvirtual.edu.pe](mailto:tchung@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google. Correo: [maykhv.21@gmail.com](mailto:maykhv.21@gmail.com)

## ANEXO 06: Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/ev?u=1088032488&o=2427757412&ro=103&lang=es&so=1

feedback studio MAYKER JORGE HUANSHA VILLANUEVA Gobierno digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un hospital público de Ancash, 2024

Resumen de coincidencias 17%

Se están usando fuentes estándar. Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Ítem	Descripción	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	5 %
2	Indi handle.net Fuente de Internet	4 %
3	repositorio ucay.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4	Buzza Moncayo, Maria... Publicación	1 %
5	Entregado a Pontificia... Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.unumb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.ucay.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	www.pibid.net.com/pe Fuente de Internet	<1 %
10	investigacionespublicaciones... Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.continental... Fuente de Internet	<1 %
12	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
13	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
14	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
15	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 37 Número de palabras: 11665 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 10:49 5/09/2024

## Anexo 7. Análisis complementario

### Cálculo de tamaño de muestra

Nivel de confianza:	95%
Margen de Error:	5
Población:	120
Tamaño de Muestra:	92

### Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

## ANEXO 08: Autorización para el desarrollo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



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

Lima, 14 de mayo de 2024  
Carta P. 0100-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.  
DOUGLAS LÓPEZ DE GUIMARAES  
DIRECTOR  
HOSPITAL VICTOR RAMOS GUARDIA - HUARAZ

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a HUANSHA VILLANUEVA, MAYKER JORGE; identificado con DNI N° 41557703 y con código de matrícula N° 7003112893; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Gobierno Digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un Hospital Público de Ancash, 2024**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador HUANSHA VILLANUEVA, MAYKER JORGE asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: [mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe](mailto:mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe)

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



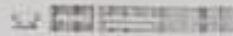
*Helge R. Majo Marrúfo*

Dña. Helge R. Majo Marrúfo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



MEMORANDUM. CIR.No. 069 -2024-RA-DIRES-H"VRG"-HZ/UADEI/J.

ASUNTO : Autorización de Proyecto de Investigación

A : CPC. Regina Regalado Olivares  
Jefe de la Unidad de Economía

A : Huaraz, 27 de Mayo del 2024

---


Por el presente se hace de su conocimiento que el Comité de Ética e Investigación, autoriza la aplicación de encuestas para la ejecución del proyecto de investigación titulado "Gobierno Digital y productividad laboral en los trabajadores administrativos de un Hospital público, 2024

Por lo que deberá hacer extensivo al personal a su cargo y brindar las facilidades que el caso amerite a Mayker Jorge Huansha Villanueva, para realizar la encuesta del proyecto antes mencionado, por lo que se le solicita en el informe del proyecto deberá especificar confidencialidad de los datos recogidos del Hospital, debiendo usar su equipo de protección personal (EPP) al visitar las instalaciones del Hospital.

Atentamente,



DEGG/CSA/TC  
 c.c. Sec. Dirección  
 U. Personal  
 U. Logística  
 U. Economía  
 U. Docencia  
 Hz 27.05.2024

  
 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD - ANCASH  
 Hospital Victor Ramos Guardia - Huaraz  
 M.C. DOUGLAS LOPEZ DE GUIMARAES  
 DIRECTOR EJECUTIVO  
 CMP: 018513 DNI: 31674722

## ANEXO 09: otras evidencias.

### Tabla de interpretación del Alfa de Cronbach

Según George y Mallery (2003), los coeficientes del alfa de Cronbach tienen ciertos mínimos para considerarlos desde inaceptables hasta excelentes y son:

Valor	Categoría
alfa de Cronbach $\alpha \geq .90$	excelente
alfa de Cronbach $\alpha \geq .80$	bueno
alfa de Cronbach $\alpha \geq .70$	aceptable
alfa de Cronbach $\alpha \geq .60$	cuestionable
alfa de Cronbach $\alpha \geq .50$	pobre

Nota: George y Mallery (2003)

Para el caso del estudio en la prueba piloto estuvo compuesta por un número de 20 encuestas para cada variable de investigación obteniendo como resultado el valor de alfa de Cronbach obtenido en la variable 01, de gobierno digital 0.868 que según la tabla de interpretación es aceptable y para la variable 02 de productividad laboral se tuvo un valor de 0.926, que también según la tabla de interpretación es Aceptable, lo que indican que tienen índices confiabilidad aceptable y existe correlación alta entre las variables de estudio.

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gob_Digital	,139	92	,000	,971	92	,039
Pro_Labol	,151	92	,000	,956	92	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors