



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Modernización del estado y desempeño laboral en la unidad de
estadística e informática del hospital general de Jaén

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

García Hernández, Hernán Jared (ORCID: 0000-0001-7103-1064)

ASESOR:

Dr. Larico Uchamaco, Guido Raúl (ORCID: 0000-0002-7624-3522)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a mi Padre Celestial, a mis padres terrenales y familiares que son la motivación y fortaleza que día a día me impulsa continuar en mi formación académica y alcanzar mis metas.

Hernán Jared García Hernández

Agradecimiento

Agradezco a mí Padre Celestial que ha brindado el privilegio estar en esta tierra, en este momento y junto a los seres que más quiero: mis padres y toda mi familia, quienes me han brindado su apoyo en el avance de mi carrera profesional siendo ejemplo y motivación.

También quiero agradecer de una manera muy especial a mis asesores quien con mucho compromiso me han guiado durante el desarrollo con la información necesaria para hacer posible esta investigación.

Hernán Jared García Hernández

Índice de contenidos

Dedicatoria	i
Agradecimiento.....	ii
Índice de contenidos.....	iii
Índice de tablas.....	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo, diseño y enfoque de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Técnicas de análisis de datos y normas éticas.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
4.1. Resumen de Casos.....	19
4.2. Resultados de la variable Modernización del Estado.....	20
4.3. Resultados de la variable Desempeño Laboral	24
4.4. Resultados de acuerdo a los objetivos	28
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXO.....	43

Índice de tablas

Tabla 1: Resumen de procesamiento de casos.....	19
Tabla 2: Gobierno Abierto	20
Tabla 3: Meritocracia	21
Tabla 4: Eficiencia	22
Tabla 5: Gobierno Electrónico	23
Tabla 6: Compromiso	24
Tabla 7: Efectividad	25
Tabla 8: Incentivos	26
Tabla 9: Productividad.....	27
Tabla 10: Correlaciones de variables	28
Tabla 11: Gobierno Abierto y el Desempeño Laboral	29
Tabla 12: Meritocracia y Desempeño Laboral	30
Tabla 13: Eficiencia y el desempeño laboral	31
Tabla 14: Gobierno Electrónico y Desempeño Laboral	32

Índice de figuras

Figura 1: Resumen de procesamiento de casos	19
Figura 2: Gobierno Abierto	20
Figura 3: Meritocracia.....	21
Figura 4: Eficiencia	22
Figura 5: Gobierno Electrónico.....	23
Figura 6: Compromiso	24
Figura 7: Efectividad.....	25
Figura 8: Incentivos	26
Figura 9: Productividad	27
Figura 10: Correlaciones de variables	28
Figura 11: Gobierno Abierto y el Desempeño Laboral.....	29
Figura 12: Meritocracia y Desempeño Laboral	30
Figura 13: Eficiencia y el desempeño laboral	31
Figura 14: Gobierno Electrónico y Desempeño Laboral	32

Resumen

La presente investigación denominada “Modernización del estado y desempeño laboral en la unidad de estadística e informática del hospital general de Jaén”, presenta como objetivo, determinar la relación que tiene la modernización del Estado y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital, la metodología que se utilizó fue un enfoque cuantitativo, tipo de investigación no experimental, nivel correlacional, en la investigación participaron 33 los trabajadores administrativos de la Unidad de Estadística e Informática, como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con la que se desarrolló cada variable de estudio con sus respectivas dimensiones, dicho material de recolección de datos fueron validados por expertos que dieron su visto bueno, luego del recojo de datos se analizó cada uno de los resultados en el programa SPSS por lo que se llega a concluir que:

Se concluye que la modernización del Estado y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén, se relaciona significativamente, puesto que el índice de correlación de Pearson es de 0,202, valor muy por debajo del 1%, determinando que se acepta la Hipótesis H1 y se rechaza la Hipótesis Ho, determinando la correlación de la Modernización de Estado con Desempeño Laboral.

Palabras claves: modernización, estado, desempeño laboral.

Abstract

The present research called "Modernization of the state and labor performance in the statistics and informatics unit of the general hospital of Jaen", presents as objective, to determine the relationship between the modernization of the state and labor performance in the Statistics and Informatics Unit of the Hospital, the methodology used was a quantitative approach, non-experimental type of research, correlational level, 33 administrative workers of the Statistics and Informatics Unit participated in the research, the survey was used as a data collection technique and the instrument was the questionnaire with which each study variable was developed with its respective dimensions, said data collection material was validated by experts who gave their approval, after the data collection each of the results was analyzed in the SPSS program which obtained the following results:

It is concluded that the modernization of the State and labor performance in the Statistics and Informatics Unit of the General Hospital of Jaen, is significantly related, since the Pearson correlation index is 0.202, a value well below 1%, determining that Hypothesis H1 is accepted and Hypothesis Ho is rejected, determining the correlation of State Modernization with Labor Performance.

Key words: modernization, state, labor performance.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión pública en el Perú ha ido evolucionando con el pasar de los años, esto debido a la preocupación de contar con un Estado más efectivo, al servir a los peruanos. En este sentido, la Secretaría de Gestión Pública (2013) publicó la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, con ella se pretende articular todas las reformas destinadas al mejoramiento de la calidad del servicio que brinda el sector público. La modernización busca mejorar la calidad de servicio que el estado brinda a los ciudadanos, por lo que se espera que a través de las reformas se logre mejorar el desempeño de los empleados de todas las instituciones públicas y privadas.

El enfoque de modernización llega a la mayoría de instituciones públicas, las cuales buscan incorporar a sus procesos los distintos pilares y ejes de la política en cuestión. En tal sentido el hospital de la ciudad de Jaén no ha sido la excepción, pues ha logrado el financiamiento para incorporar distintos lineamientos que permitan modernizar y mejorar la calidad de servicio de salud para los usuarios de Jaén y alrededores (Gobierno Regional de Cajamarca, 25 julio 2020). Asimismo, mediante Decreto Supremo N° 196-2020-EF (24 de julio 2020) el MEF busca que el nosocomio implemente indicadores de medición en las programaciones de turnos y citas, buscando con esto mejorar la gestión y el cumplimiento de metas de la institución.

La Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén es responsable de recabar y analizar los datos correspondientes a las atenciones de la institución, esta información es socializada para su interpretación y a partir de ella tomar decisiones en la gestión, además que representa el soporte tecnológico (Hospital General de Jaén, 19 diciembre 2020). Con las requerimientos de MEF y la modernización de la gestión, el personal de la unidad ha estado en constante capacitación e incorporando nuevos procesos para la atención de los usuarios de Salud.

Ante los esfuerzos de institucionales por aplicar la modernización en la gestión del hospital y la mejora en los procesos de atención por parte de la unidad señalada, se propone investigar y hallar respuesta a la interrogante: ¿Qué

relación tiene la modernización del Estado y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén?, para lo cual se planteará hallar la relación que habría entre las distintas dimensiones de la modernización del estado: gobierno abierto, meritocracia eficiencia y gobierno electrónico, y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén.

El objetivo general planteado para esta investigación es determinar la relación que tienen la modernización del Estado y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén. Para alcanzar dicho objetivo, se determinan los objetivos específicos como, determinar qué relación tienen el gobierno abierto, la meritocracia, la eficiencia y el gobierno electrónico, individualmente, con el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén.

Frente a las pregunta general planteada en la investigación se responde, como posible respuesta, la siguiente hipótesis general: La modernización del Estado tiene una relación significativa con el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén; luego expresamos las respuestas a los cuestionamientos específicos como las hipótesis específicas, en los cuales se afirma que las cuatro dimensiones propuestas de la modernización del Estado, individualmente, tienen una relación significativa con el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén.

Todo el trabajo de investigación se justifica **teóricamente**, puesto que Arias Odón (2012), manifiesta que la justificación teórica se relaciona con el interés de los investigadores por profundizar en su abordaje teórico para la resolución de los problemas descritos con el fin de avanzar en su conocimiento dentro del eje de su investigación. Es así que se pretende encontrar o sustentar paradigmas que involucren al desempeño laboral con los esfuerzos de modernización del estado en una entidad pública del sector de salud. De esta manera se busca añadir nuevos conocimientos a través del análisis de la perspectiva de un grupo de trabajadores del Hospital General de Jaén, cuyos resultados podrían

contribuir al estudio de dicha realidad problemática e incentivar futuros trabajos para ser aplicados en otras entidades o fortalecer su implementación en los distintos niveles y sectores, de la misma manera, al no comprobarse la relación entre ambas variables ayudaría a rectificar algunas estrategias de trabajo en las distintas entidades.

En cuanto a la **Justificación práctica**, Baena Paz (2017) expresa que la justificación práctica puede realizar una contribución directa o indirectamente relacionado a la problemática de la investigación. Desde este punto de vista, la presente investigación permitirá demostrar una relación importante, entre ambas variables, cuyo resultado podrá ser replicado en las organizaciones estatales que compartan características entre sí. Así mismo, las conclusiones a las que se llegue podrán reforzar y fortalecer los esfuerzos que el Hospital u otras entidades estatales coloquen en la implementación de políticas de modernización para mejorar el desempeño de sus trabajadores.

La **Justificación metodológica**, de acuerdo con Bernal (2010) se sustenta cuando, en una investigación, un nuevo método o estrategia propuesto o desarrollado puede producir conocimientos válidos o fiables por lo que se sentará bases que permitan analizar problemáticas similares en distintos sectores y niveles de gobierno. En tal sentido, se pretende establecer instrumentos y procedimientos que analicen el fenómeno relacional de la modernización estatal con la eficiencia que los trabajadores tengan en las distintas entidades del sector salud, como el Hospital General de Jaén..

Finalmente, la **justificación social**, según Hernández et al. citado por Fernández Bedoya (2020), las investigaciones realizadas deben de contener una importancia social, ya que a través de estas investigaciones logramos resolver problemas que tienen la sociedad por lo que deben de lograr trascender y ser denotados en la sociedad. Por ello se verá reflejado en la mejor atención a los usuarios por parte de los trabajadores del Hospital General de Jaén, de los cuales se espera puedan tener un mejor desempeño laboral frente a las reformas de modernización estatales. Así mismo, la calidad del servicio de salud podrá elevar sus estándares siendo percibidos de esta manera por la población.

II. MARCO TEÓRICO

Arámbula (2016), en cuanto a la experiencia chilena, ha concluido que el Sistema de Alta Dirección Pública de ese país está relacionada con los esfuerzos de la Gestión Pública por modernizar las instituciones en el aspecto laboral. Sin embargo, también se ha descubierto que la manera en cómo se implementa este sistema puede dar cabida a la politización de la reforma y desconformidad en los resultados obtenidos, por lo que se debe tener las precauciones pertinentes.

Asimismo, Rodríguez (2017), en su investigación denominada “Análisis del Rol del Fonoaudiólogo(a) en el Sector Salud en Chile”, tuvo como objetivos conocer la percepción de los patólogos del habla y el lenguaje sobre las competencias y tareas profesionales requeridas en la profesión médica en el contexto nacional, a continuación, ofreceremos recomendaciones para roles profesionales en el ámbito laboral, llegando concluir que:

Mediante su análisis del Plan Chile Gestiona, determina que la innovación dentro del sector público va más allá de las reformas que se puedan dar a nivel general, se debe partir desde el interior de cada institución del aparato público, sin que esto signifique un mayor uso de recursos públicos. El cambio radica en el impulso que los trabajadores puedan dar a sus instituciones desde su puesto de labores (p. 6).

La Revista Venezolana de Gerencia Jara et al, (2018), en su estudio de investigación denominado “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral”, el cual buscaba determinar el impacto de la primera variable sobre las otras dos. A partir de los resultados, se puede confirmar que la gestión de recursos humanos es adecuada frente al coeficiente R2 de Nagelkerke de 28%, lo que repercute en la gestión pública y mejora de la eficiencia laboral. Los empleados están siendo investigados por la Administración Central del Ministerio de Salud, llegando a concluir que:

En búsqueda por hallar las incidencias del talento humano sobre Administración central del Ministerio de Salud del Perú, concluyeron que una adecuada gestión de talento humano consecuencias positivas en el

mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores, demostrando así un tipo de correlación entre ambas variables (p. 2).

Por otro lado, Mestra et al, (2018), en su estudio de investigación denominado “El procedimiento de reclutamiento y la selección de los talentos humanos por competencias para el fortalecimiento del desempeño laboral en el Instituto Prestador de Salud”, tuvo por objetivo ofrece un enfoque basado en competencias para reclutar y seleccionar talento que mejora el desempeño del personal directivo de Córdoba. Para recopilar información, aplique un cuestionario de 30 ítems y una pregunta de respuesta múltiple, y envíelo para una evaluación de tres expertos para evaluar la validez y confiabilidad de Cronbach. Calculando a partir del coeficiente alfa, obtenemos un resultado de 0,86, sus conclusiones develaron que no siempre se puede aplicar dicho modelo y obtener el mismo resultado, ya que dependerán de otros factores de influencia.

Terry et al. (2017) en su estudio de investigación denominado “Nuevo conocimiento sobre el papel de la EMT en el escape inmunológico tumoral ha demostrado aún falta un buen tramo por recorrer en la modernización del estado” analizan la experiencia nacional en cuanto a la ley Servir y su estanca miento en lograr que las decisiones en los distintos niveles de poder puedan ser tomadas por personas preparadas para tales retos. Ante esta problemática se presenta una propuesta que regulariza la Selección de altos funcionarios a nivel de sectores (ministerios) el cual pretende ser un impulsor de la reforma de modernización de la Gestión Publica junto con la Ley Servir.

Asimismo, Guevara et al (2019) en su estudio de investigación denominado “Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, 2016”, llegaron a concluir que:

La Ley Servir tiene una repercusión negativa sobre la resistencia al cambio (resultado en base a los trabajadores del PEBPT), ya que se los trabajadores se sienten amenazados por los cambios que se puedan presentar en sus beneficios que han venido obteniendo en sus años laborados. Una de las soluciones que se ha deslumbrado es la

implementación de planes que fomenten el desarrollo personal de los trabajadores, mejorar sus condiciones laborales e informar sobre los beneficios de traer la modernización estatal, en cuanto a beneficios (p. 1).

Por otro lado, Rueda (2018), en su estudio de investigación denominado “Las gestión pública y los recursos humanos en el gobierno regional de la ciudad de cuzco, en el año 2006”, tuvo por objetivo conocer cuál es la relación entre la gestión pública y la gestión de los recursos humanos en el gobierno local de la ciudad de Cuzco según los resultados del período 2016, identificando la relación que existe entre la gestión pública y la gestión de recursos humanos en el gobierno de la localidad de Cusco. Si hay un período 2016, llegando a concluir que:

La Gestión Publica esta significativamente relacionada a la gestión de recursos humanos (tomando en consideración los trabajadores del GR Cusco es así que una implementación de políticas de modernización y un adecuado monitorio permanente podrían contribuir de forma directa en los trabajadores del sector público (p. 6).

Finalmente, Rosales (2018) en su estudio de investigación denominado “El desempeño laboral y la gestión administrativa del empleado público del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Trujillo 2020”, tuvo como objetivo “determinar si el control administrativo está relacionado con la identidad nacional y el desempeño de Trujillo en 2020”, donde llegó a concluir que:

El nivel de gestión se evalúa como bueno y normal, el nivel de desempeño laboral es alto y existe una relación estrecha, positiva y estadísticamente significativa entre la gestión y el desempeño laboral, con un valor de $r = 0,734$ lo que llevo a concluir que la gestión administrativa se relaciona con en el desempeño laboral del empleado público de la RENIEC (p. 7)

La Modernización del estado según la Secretaría de Gestión Pública (2013) define a la Modernización del Estado (Gestión Pública) como el conjunto de reformas articuladas, cuya finalidad radica en mejorar la calidad de servicio del

sector público en cualquiera de sus niveles y sectores. Responde a una necesidad latente por parte de la Administración Pública de adecuarse a los constantes cambios que la sociedad, la economía y la cultura experimentan, dicha adaptación no es posible con el enfoque tradicional de dicha gestión. Asimismo, se concluye que la incorporación de los distintos postulados de la Nueva Gestión Pública es un trabajo personalizado para cada nación, por lo que estas reformas no deberían tratarse como un modelo universal, debido a los distintos factores que caracterizan a la administración pública de cada país (Fernández et al, 2008).

El llamado Estado moderno está direccionado a los ciudadanos y se caracteriza por una alta eficiencia, unidad, descentralización, tolerancia y apertura. Esta modernización es responsabilidad de las autoridades, incluyendo a todos los servidores y funcionarios, quienes tienen la capacidad de enfrentar las enfermedades que exhibe el estado en su estructura o forma; de esta manera se pueden concretar metas marcadas. Cualquier esfuerzo por modernizar el país es beneficioso (Valdez, 2018).

Las Políticas de Modernización del Estado en el Perú busca un Estado moderno nace de los esfuerzos por derribar los principales obstáculos dentro de la Gestión Pública. Tales obstáculos son: la falta de transparencia y escasa rendición de cuentas, la burocracia injustificada, una estructura organizacional irracional, la falta de una política de recursos humanos público, y los esfuerzos de descentralización sin el fin de optimizar el Estado. Estos esfuerzos son visibles en nuestro país desde 1990, con la implementación de reformas estructurales para una mejor relación con el mercado. A estos le siguieron una serie de hitos que resaltarían la importancia de la modernización estatal, resultando en la aprobación de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado (Congreso de la República, 2002) dirigido por la SGP. Todas estas acciones fueron una importante antesala para la implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMGP).

La Secretaría de Gestión Pública (2013) refiere que la política de modernización estatal, PNMGP, tiene como visión un Estado orientado al

ciudadano, eficiente en sus acciones, unitario en cuanto a la objetivo final y descentralizado para satisfacer las necesidades de cada espacio territorial, inclusivo para todos los ciudadanos, abierto al escrutinio y participación ciudadana. La materialización de estos atributos será resultado de un complejo cambio dentro del aparato estatal en todos sus niveles y organismos. Sin embargo, al hacer realidad, se podría contar con una prestación de bienes y servicios de calidad para los peruanos, disminuyendo así las brechas socioeconómicas existentes hoy en día.

Bajo el supuesto de una gestión al servicio de los ciudadanos, la PNMGP se soportan sobre cinco pilares centrales (Presidencia de Consejo de Ministros, 2013): Las entidades estatales deben ser capaces de materializar sus políticas o planes de acción en objetivos precisos y relevantes, con una hoja de ruta específica para alcanzarlos. Esta planificación debe ser la ocasión oportuna para analizar la situación actual del organismo, tomando en cuenta las experiencias anteriores y proyectándose a un futuro que beneficie a la población.

Los pilares centrales de la PNMGP son: Presupuesto por Resultados, el cual supone que la elaboración de presupuestos debe estar basada en los resultados que se espera obtener de los objetivos planteados en el pilar anterior. El mayor presupuesto será priorizado para las entidades que cumplan con sus metas, haciendo más eficiente la distribución de los recursos y garantizando la calidad en el gasto público; Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización Institucional: busca mejorar los procesos productivos para así brindar servicios óptimos, esto implica desaparecer las barreras burocráticas en los distintos procesos, así como la reorganización de las entidades para facilitar ejecución de los mismos, elevando así el bienestar de los ciudadanos. Esto se traduce en una transformación de la gestión pública basada en una cadena de valor; Servicio Civil Meritocrático: el manejo adecuado de recursos humanos en el aparato público es importante para obtener un servicio adecuado para los ciudadanos. Para esto se ha articulado el principio de méritos e igualdad de oportunidades con la reforma en el servicio civil, esto desembocará en un grupo de funcionarios preparados, que presten atención adecuada a las necesidades de las personas y que trabajen por metas; y finalmente el Sistema de

Información, Seguimiento, Evaluación y Gestión del Conocimiento: este pilar busca una participación activa de los ciudadanos para mejorar la eficiencia del sector público, para ello estos deben contar con la información pertinente de cada proceso dentro de la gestión. Este pilar exige que las entidades públicas cuenten con los sistemas de información con datos los datos adecuados para la toma de decisiones. Así mismo, se debe proveer la información del avance los planes y desempeño de funcionarios, para luego dotar de todo ese conocimiento a la población en general.

Los pilares mencionados anteriormente esta conectados, transversalmente, mediante tres ejes presentados por la PNMGP, el Gobierno Abierto: se debe someter al escrutinio de la población en cada uno de los procesos mencionados en los pilares, prestar atención a las necesidades y participación de la población bajo su gestión. Esto debe materializarse en la accesibilidad de la información pertinente de cada acción, también de un desempeño laboral basado en los ciudadanos; el Gobierno electrónico: debe agenciarse de las Tecnologías de la información (TICs) en cada órgano del aparato público. Mejorando la experiencia de los ciudadanos con el sector público y haciendo más accesible la información en cada punto del país; y la Articulación Interinstitucional: cada institución debe estar alineadas con las demás en los distintos niveles de gobierno. Se fomenta la cooperación entre entidades tanto vertical como horizontal, y así poder brindar una atención pertinente a cada necesidad de los ciudadanos.

El desempeño laboral se puede definir como el valor agregado que el empleado puede aportar, de manera directa e indirecta, a los objetivos organizacionales de una entidad (Bruce, Lepine y Crawford citados en Alvarez, 2014). Mientras que Valdez (2018) define el desempeño laboral como la ejecución de las actividades establecidas formalmente dentro de la organización, es la forma conductual en que los trabajadores logran las metas establecidas, así como utilizan sus habilidades, destrezas y cualidades para interactuar con el entorno laboral para producir comportamientos que afecten los resultados y cambios organizacionales.

Otros autores que sustentan que el desempeño laboral es Martínez et al.

(2018) y Puspitasari (2019) quienes manifiestan que el desempeño laboral es la eficiencia con la que los empleados desempeñan sus funciones dentro de la organización. Es decir, el esfuerzo que los empleados dedican a realizar sus funciones dentro de la organización, en base a su responsabilidad y rendición de cuentas enfocado en el éxito de la organización y el suyo. En definitiva, es la capacidad de una organización tener un conjunto de metas para lograr de manera responsable y eficiente.

Según, Suharto et al. (2019) expresan que desempeño laboral como función del individuo desempeño en las tareas específicas que consisten en la descripción estándar del puesto. Además, afirman que el desempeño laboral también está influenciado por variables como el mantenimiento buena relación interpersonal, absentismo, comportamiento de retraimiento y otros comportamientos que aumentan el peligro en el lugar de trabajo. Según la descripción, puede ser asumido que la equidad organizacional influye directamente en el desempeño laboral.

Los factores influyentes en el desempeño laboral son por un lado los actitudinales, que según Chiavenato citado por Mendoza y Gutiérrez (2018) son cualquiera que encuentre beneficios personales en el trabajo, como "disciplina, actitud colaborativa, iniciativa, responsabilidad, confidencialidad, voluntad, presentación personal, entusiasmo, creatividad, capacidad, capacidad para lograr" (p. 48), mientras que los factores Operativos, según Ramos (2019) expresan todo lo relacionado con la organización y los empleados como el conocimiento que aportan, la calidad, la cantidad, el trabajo en grupo el liderazgo. Por lo tanto, puede demostrar que el desempeño laboral varía de una persona a otra, ya que afecta las habilidades, la motivación, el trabajo en equipo, la capacitación de los trabajadores, la supervisión y los factores situacionales. Similar a la percepción de que una persona tiene un rol.

Con respecto a la Evaluación de desempeño laboral, según, Mendoza y Gutiérrez (2018) manifiestan que la evaluación es un proceso que ayuda a cada organización a tener un valor de referencia para la toma de decisiones, ya sea un proceso, una persona, un producto, un resultado o una mejora en el resultado.

La evaluación del desempeño presenta el desempeño de cada individuo en la organización.

Vijayan (2018) manifiesta que el estrés afecta en el desempeño laboral de los trabajadores de las entidades públicas y privadas, el estrés laboral causado por una gran carga de trabajo se ha vuelto común en el escenario actual. Dentro de ellos tenemos los principales factores que afectan el desempeño laboral de los empleados: La carga de trabajo, seguridad laboral, autonomía, conflicto de roles, trabajo por turnos, salarios bajos, cambio de tecnología, baja moral y falta de reconocimiento.

El compromiso laboral se define, según, Baykal, (2019) la lealtad de los empleados hacia la organización en la que se encuentran laborando, reconociendo las reglas y sus valores de su organización, ya que el compromiso organizacional puede considerarse como una manera de elegir personalmente un juicio racional. Por otro lado, el autor Bohórquez et al. (2020) manifiesta que la motivación es una principal fuente para el buen desempeño de los empleados por lo que en la actualidad las entidades públicas como privadas están dando prioridad al talento humano, ya que son un capital importante por que aportan en la provisión de desarrollo y productividad. Según, Manjarrez et al. (2020) expresa que la motivación tiene gran influencia en el desempeño laboral de los trabajadores, por lo que permiten tener un buen clima laboral y a su vez el trabajo en equipo es hace que se logre los objetivos y metas propuestas por las organizaciones.

Según, Perugini y Solano (2018) manifiestan que las virtudes tienen un efecto directo sobre el desempeño laboral de los trabajadores y a su vez sobre el compromiso laboral, ya que las cualidades van regulando los actos de los trabajadores atreves de los principios que conducen al camino del éxito. Por otro lado, el autor Bohle et al. (2018) y Echeverría (2019) manifiestan que la precariedad influye de manera negativa en el buen desempeño laboral de los trabajadores ya que se sufre malas condiciones en el trabajo, y todo ello incide en las remuneraciones que reciben ya que no les alcanza para cubrir sus gastos básicos. Mientras que Jara et al. (2018) expresan que la gestión del talento

humano es un factor en el desempeño laboral, es un proceso que se desarrolla para atraer e incorporar nuevos integrantes y de esta forma tomar decisiones, acciones y cuestiones vinculadas entre sí.

Según, Lumbreras et al. (2020) expresa que la calidad de la vida laboral de los trabajadores influye en el desempeño laboral, por lo que el nivel de la satisfacción está relacionado con las actividades que van ejecutándose día a día en las organizaciones. A si mismo vemos que a través de un buen clima organizacional existe una seguridad y un desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y todo ella conlleva a un buen desarrollo institucional. Por otro lado Alarcón et al. (2020) manifiestan que los trabajadores de una organización son el principal activo, por lo que cada organización deben de permanecer en alterna sobre su motivación y satisfacción para que exista una relación de desempeño efectivo, la satisfacción laboral de los profesionales en la salud están directamente relacionados con la buena atención que brindan a los usuarios, ya que si existe insatisfacción en los trabajadores puede afectar negativamente en la atención a los usuarios. Según, Lumbreras (2020) y López et al. (2018) expresan que la calidad de vida dentro del trabajo es esencial para el buen desempeño laboral de los trabajadores, por lo que influye en la gestión de personal de los hospitales, basándose en la perspectiva que los trabajadores de una organización tienen acerca del grado de satisfacción.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo, diseño y enfoque de investigación

Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo descriptiva correlacional. Según, Neill y Cortez (2018), este tipo de investigación está enfocado en describir detalladamente lo que sucede en la realidad, sus individuos, grupos o comunidades, no solamente es describir sus características sino también planificar actividades direccionadas a evaluar el problema, formular una hipótesis, seleccionar la técnica con la que se realizara la recolección de los datos y por ultimo las fuentes a consultar.

Diseño de investigación

En cuanto al diseño de la presente investigación, es no experimental y correlacional. Para Sánchez Carlessi, et al. (2018) expresan que los estudios con el mencionado diseño no aplican la técnica experimenta y principalmente usan los métodos de observación descriptivos, no se manipulan las variables de manera intencional y se realiza el análisis de ellas tal como se recogen del entorno de estudio. En cuanto a lo correlacional, los estudios pretenden calcular la relación existente entre las variables de estudio.

La finalidad de este diseño se centra en darle al estudio la mayor confiabilidad, haciendo que los resultados sean significativos para la realidad estudiada. El diseño de esta investigación es no experimental, modificaciones para su análisis y buscar su relación.

Enfoque de investigación

La investigación está bajo el enfoque cuantitativo. Para Ñaupas Paitan, et al. (2018), este enfoque se relaciona con la medición, toda vez que se agencia de la recolección de datos para analizarlos e interpretarlos según los cuestionamientos que la investigación plantea; ayuda a validar o rechazar las hipótesis propuestas y hace uso de la estadística para lograrlo. En tal sentido es un enfoque oportuno para esta investigación en donde se tratará de medir la relación entre las dos variables definidas.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Modernización del Estado

Para la Secretaría de Gestión Pública (2013) la modernización del Estado es el conjunto de reformas articuladas, cuya finalidad radica en mejorar la calidad de servicio del sector público en cualquiera de sus niveles y sectores.

Es una variable cuantitativa y categórica. Para esta investigación se ha dimensionado en cuatro aspectos, según lo que Valdez Rodríguez (2018) consideró en su estudio correlacional.

Dimensión de la variable:

- Gobierno Abierto
- Meritocracia
- Eficiencia
- Gobierno electrónico

Variable 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral se puede definir como el valor agredo que el empleado puede aportar, de manera directa e indirecta, a los objetivos organizacionales de una entidad Bruce, Lepine y Crawford citados en Alvarez, (2014). Cabe recalcar que para este trabajo el desempeño laboral será evaluado desde la perspectiva del propio empleado.

Esta variable evalúa la capacidad de mejora constante de los trabajadores visto desde su propia perspectiva. Es cuantitativa y, al igual que con la variable 1, se tomará en cuenta las dimensiones consideradas por Valdez (2018).

Dimensión de la variable:

- Compromiso
- Efectividad
- Incentivos
- Productividad

3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández et al, (2010) la población, para una determinada investigación, es el conjunto de individuos con comparten características similares. En tal sentido, para este trabajo la población está conformada por 33 los trabajadores administrativos de la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén en el 2021.

En cuento a la muestra, según Hernández citado en Castro, (2003) cuando la población es menor a 50 individuos se toma el total de la cantidad poblacional como muestra. Es así que para el presente proyecto de investigación se trabajará con una muestra de 33 los trabajadores administrativos de la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén en el 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La Encuesta, según Solorzano (2003), es un mecanismo de recolección de información primaria, que busca representar los acontecimientos o las motivaciones que producen un fenómeno, se agencia del cuestionario textual y verbal para obtener dicha información, es por esto que se ha le seleccionado para usarlo en el presente trabajo. Asimismo, el cuestionario resulta un instrumento valioso en la obtención de datos, puesto que permite la aplicación de preguntas referentes a los problemas que buscamos solucionar para un análisis adecuado (Corral, 2010).

Se ha creído pertinente tomar como base el instrumento: “Cuestionario para evaluar modernización y eficiencia de las actividades administrativas en el gobierno local de Huánuco-2018” de Valdez Rodríguez (2018) toda vez que su investigación comparte características de con la presente, sobre todo en la operacionalización de variables (dimensiones e indicadores). Se adaptarán las preguntas del cuestionario citado, para poder utilizarlo en el ámbito de estudio.

Ficha técnica del instrumento

- a. Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir la modernización del estado y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática

del Hospital General de Jaén.

b. Autor: Hernán Jared García Hernández

c. Administración: Individual

d. Año: 2021

e. Aplicación: Trabajadores administrativos del área indicada.

f. Edad: a partir de los 18 años.

g. Forma de aplicación: Individual

h. Tiempo de aplicación: 20 a 30 minutos aproximadamente

i. N° total de ítems: 24

j. Descripción de la prueba: se presenta el instrumento elaborado sobre modernización del Estado y el desempeño laboral, que mide cuatro dimensiones de cada variable. Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

k. Variable, Dimensiones e indicadores:

- Modernización del Estado

- ✓ Gobierno Abierto, fue medido por los indicadores: 1; 2 y 3

- ✓ Meritocracia, fue medido por los indicadores: 4; 5 y 6

- ✓ Eficiencia, fue medido por los indicadores: 7; 8 y 9

- ✓ Gobierno Electrónico, fue medido por los indicadores: 10; 11 y 12

- Desempeño Laboral

- ✓ Compromiso, fue medido por los indicadores: 1; 2 y 3

- ✓ Efectividad, fue medido por los indicadores: 4; 5 y 6

- ✓ Incentivos, fue medido por los indicadores: 7; 8 y 9

- ✓ Productividad, fue medido por los indicadores: 10; 11 y 12

l. Tipo de análisis: Cuantitativo

m. Calificación: Cada ítem respondido tiene una valoración de NUNCA = 1; CASI NUNCA = 2; A VECES = 3; CASI SIEMPRE = 4; SIEMPRE = 5

Validez del instrumento Cuestionario

Según, Caro (2019) expresa que es una técnica en la cual se plantea preguntas para obtener la información precisa de muchas personas para nuestra investigación, además esta técnica es muy rápida y no es necesario que el autor esté presente.

El instrumento base de este cuestionario fue validado mediante validez de contenido, mediante la opinión de juicio de tres expertos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo (Valdez Rodríguez, 2018).

Asimismo, para el presente estudio, se solicitó una validación adicional del instrumento, la fue dada mediante el juicio de opinión de tres profesionales con conocimientos de investigación.

Confiabilidad

Bojorquez Molina, et al (2013) refieren que el Coeficiente Alfa de Cronbach indica relación que tienen las preguntas, de un cuestionario, entre sí. Es por esto que se determinó que este coeficiente era una herramienta valioso para determinar la confiabilidad del “Cuestionario para medir la modernización del estado y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén” propuesto para esta investigación.

El coeficiente de Alpha de Cronbach obtenido para el instrumento de este estudio es igual a 0.804 para los 2 elementos, es decir la variable 1 (Modernización del estado) y variable 2 (Desempeño Laboral). Según Celina Oviedo y Campo-Arias (2005) los valores que se encuentran entre los parámetros 0.70 y 0.90 demuestran una consistencia óptima para el instrumento, por lo tanto para nuestra investigación el valor del coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es aceptable y podemos deducir que se tiene una fiabilidad buena.

3.5. Técnicas de análisis de datos y normas éticas

Procedimientos

Neill y Cortez (2018) expresan que mediante el proceso de medición, es factible conocer las tendencias del fenómeno investigado y su dependencia. El proceso que se usará para esta investigación es el proceso estadístico.

Para la investigación se aplicó el instrumento de recolección de datos a la población total, luego se descargó la información en una base de datos Excel, sin alterar las respuestas, ni excluir individuos, para su posterior análisis en programa estadístico SPSS y así se obtuvo los resultados correspondientes.

Método de análisis

Rustom (2012) expresa que la estadística descriptiva es una herramienta que permite recolectar, procesa, sintetizar y presentar los datos correspondientes a una investigación, convirtiéndolos en estadística para su posterior interpretación. Es por esto que se usó la estadística descriptiva en el análisis de datos, puesto que permite resumirlos y procesarlos adecuadamente, y presentarlos en las respectivas tablas de frecuencias y barras.

Según, Salazar y Del Castillo (2018) indican que la inferencia estadística busca generalizar las conclusiones obtenidas para una población de estudio, a través del análisis de la conducta y características de la muestra. En este estudio se utilizó la estadística inferencial para que ayude a determinar los parámetros que corroboraran la hipótesis planteada en la presente investigación.

Aspectos éticos

Salazar Raymond et al. (2018) resaltan la importancia de la de la ética en de la investigación, evitando perjuicios a la sociedad. Los datos obtenidos por el instrumento aplicado garantizaran la objetividad del estudio y la confidencialidad de la información lograda. Así se espera que los resultados obtenidos sean representativos y no causen externalidades en la institución.

IV. RESULTADOS

4.1. Resumen de Casos

Tabla 1

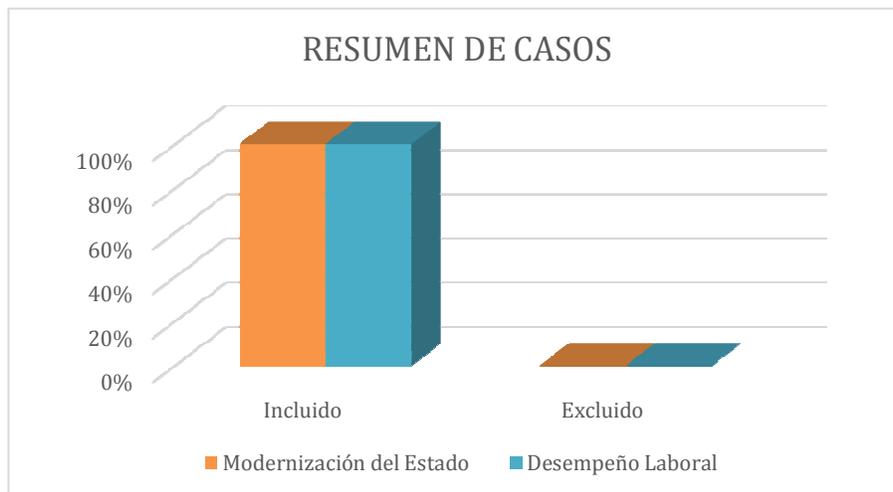
Resumen de procesamiento de casos encuestados de la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén

	Resumen de procesamiento de casos					
	Incluido		Excluido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Modernización del Estado	33	100,0%	0	0,0%	33	100,0%
Desempeño Laboral	33	100,0%	0	0,0%	33	100,0%

Nota: Datos extraídos de mediante cuestionario de aplicación.

Figura 1

Resumen de procesamiento de casos encuestados de la Unidad de



Nota: La figura muestra el porcentaje de casos excluidos del análisis

Interpretación: En la figura 1 muestra que el 100% representa a los 33 encuestados de los cuales son válidos para ser procesados y a su vez respondió satisfactoriamente las encuestas con sus indicadores y ítems respectivos de las dos variables que son Modernización y desempeño laboral.

4.2. Resultados de la variable Modernización del Estado

Dimensión 1: Gobierno Abierto

Tabla 2

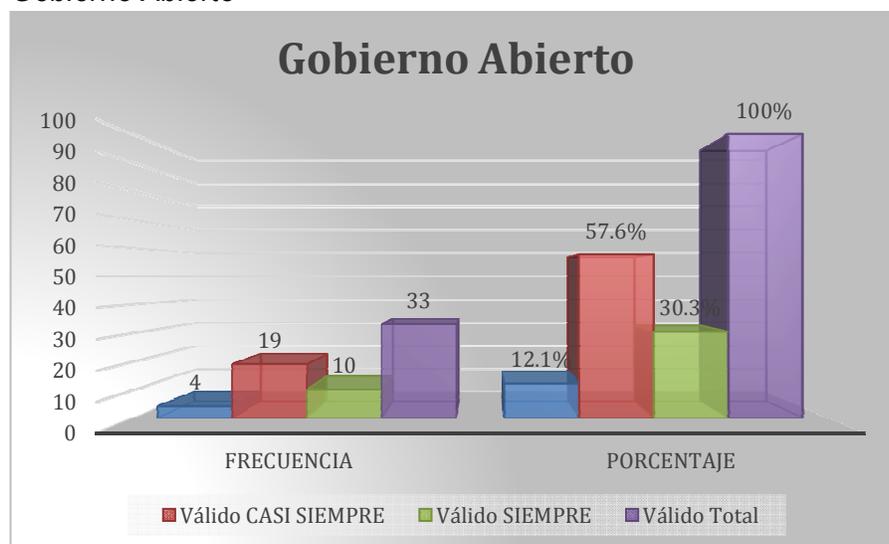
Gobierno Abierto

Gobierno Abierto					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	12,1%	12,1	12,1
	CASI SIEMPRE	19	57,6%	57,6	69,7
	SIEMPRE	10	30,3%	30,3	100,0
	Total	33	100,0%	100,0	

Nota: Datos extraídos de mediante cuestionario de aplicación.

Figura 2

Gobierno Abierto



Nota: La figura muestra las cifras obtenidas en la dimensión de Gobierno Abierto

Interpretación: En la tabla 3 y figura 3 nos muestran que el 100% de los encuestados respondieron al cuestionario aplicado, obteniendo como mayor porcentaje el 57.6% que responden al valido CASI SIEMPRE, el 30.3% responden al valido de SIEMPRE, mientras que el 12.1% de los encuestados responden al valido A VECES, deduciendo que la mayoría de administrativos cree que se está realizando una buena labor en el área de estadística e Informática en el Hospital de Jaén.

Dimensión 2: Meritocracia

Tabla 3

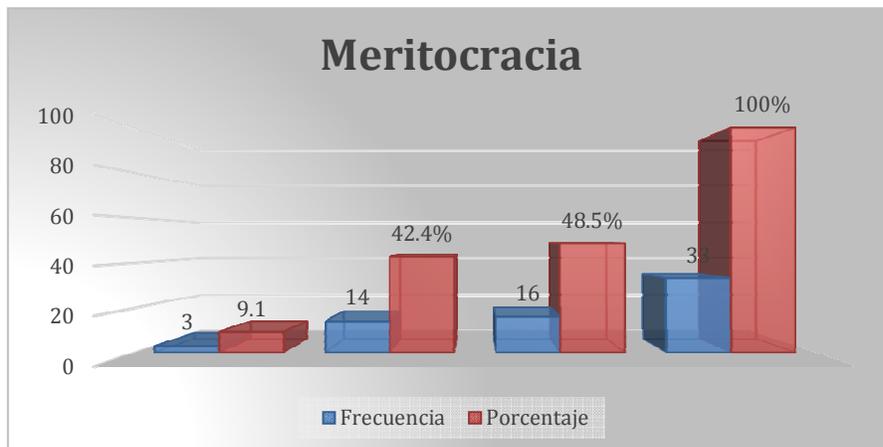
Meritocracia

		Meritocracia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	9,1%	9,1	9,1
	CASI SIEMPRE	14	42,4%	42,4	51,5
	SIEMPRE	16	48,5%	48,5	100,0
Total		33	100,0%	100,0	

Nota: Datos extraídos de mediante cuestionario de aplicación.

Figura 3

Meritocracia



Nota: La figura muestra las cifras obtenidas en la dimensión de Gobierno Abierto

Interpretación: En la tabla 4 figura 4 nos muestra que el 100% de los encuestados respondieron al cuestionario aplicado, obteniendo como mayor porcentaje el 48.5% que responden al válido SIEMPRE, el 42.4% responden al válido de CASI SIEMPRE, mientras que el 9.1% de los encuestados responden al válido A VECES, por lo que deducimos que se existe profesionales que se desempeñan eficientemente en el trabajo que realizan, considerando que permanecer en el puesto de trabajo que se les asigna es un factor importante para desarrollar sus labores en el Hospital General de Jaén.

Dimensión 3: Eficiencia

Tabla 4

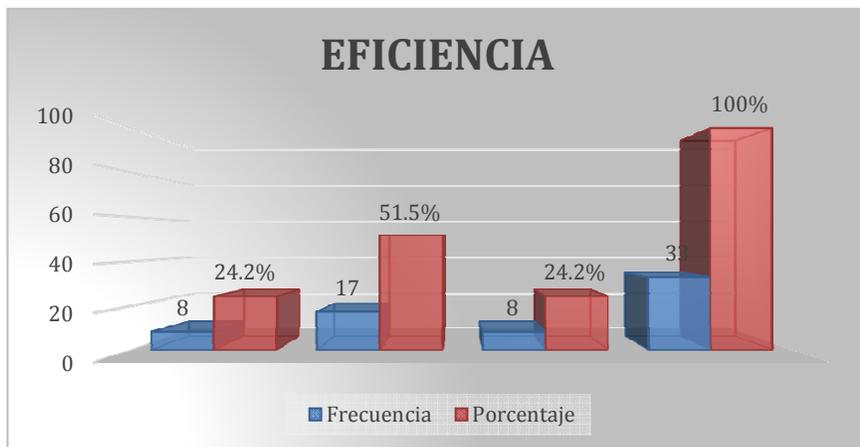
Eficiencia

		Eficiencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	8	24,2	24,2	24,2
	CASI SIEMPRE	17	51,5	51,5	75,8
	SIEMPRE	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos de mediante cuestionario de aplicación.

Figura 4

Eficiencia



Nota: La figura muestra las cifras obtenidas en la dimensión de Eficiencia

Interpretación: En la tabla 5 figura 5 nos muestra que el 100% de los encuestados respondieron al cuestionario aplicado, obteniendo como mayor porcentaje el 41.5% que responden al valido CASI SIEMPRE, el 24.2% responden al valido de SIEMPRE, mientras que el 24.2 % de los encuestados responden al valido A VECES, deduciendo que los administrativos son austeros al usar los materiales en sus labores diarias, se involucran en los planes que realizan para el mejoramiento del Hospital General de Jaén.

Dimensión 4: Gobierno Electrónico

Tabla 5

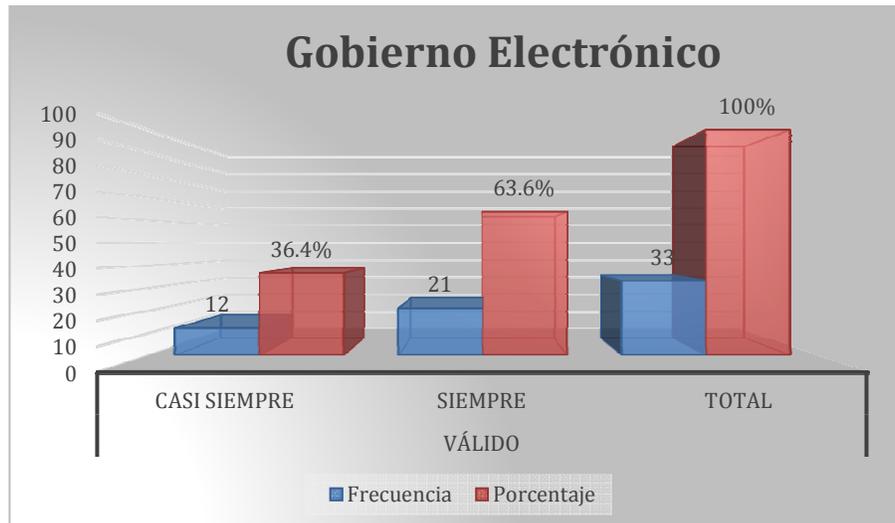
Gobierno Electrónico

Gobierno Electrónico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	12	36,4	36,4	36,4
	SIEMPRE	21	63,6	63,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos de mediante cuestionario de aplicación.

Figura 5

Gobierno Electrónico



Nota: La figura muestra las cifras obtenidas en la dimensión de Gobierno Electrónico

Interpretación: En la tabla 6 figura 6 nos muestra que el 100% de los encuestados respondieron al cuestionario aplicado, obteniendo como mayor porcentaje el 63.6% que responden al válido SIEMPRE, mientras que el 36.4% responden al válido de CASI SIEMPRE, deduciendo que la mayoría de los administrativos del Hospital General de Jaén están conforme con la disposición de los equipos electrónicos y digitales ya que son herramientas de suma importancia para desempeñarse con eficiencia en el trabajo asignado.

4.3. Resultados de la variable Desempeño Laboral

Dimensión 1: Compromiso

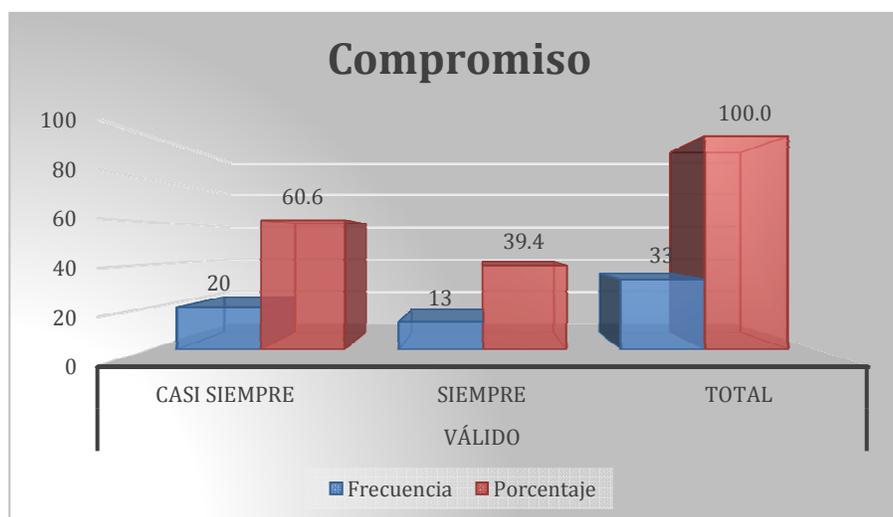
Tabla 6
Compromiso

		Compromiso			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	20	60,6	60,6	60,6
	SIEMPRE	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos de mediante cuestionario de aplicación.

Figura 6

Compromiso



Nota: La figura muestra las cifras obtenidas en la dimensión de Compromiso

Interpretación: En la tabla 7 figura 7 nos muestra que el 100% de los encuestados respondieron al cuestionario aplicado, obteniendo como mayor porcentaje el 60.6% que responden al válido CASI SIEMPRE, mientras que el 39.4% responden al válido de SIEMPRE, deduciendo que la mayoría de los administrativos del Hospital General de Jaén están comprometidos con las labores que desempeñan, ya que trabajan eficientemente con el equipo de trabajo se les asigno.

Dimensión 2: Efectividad

Tabla 7

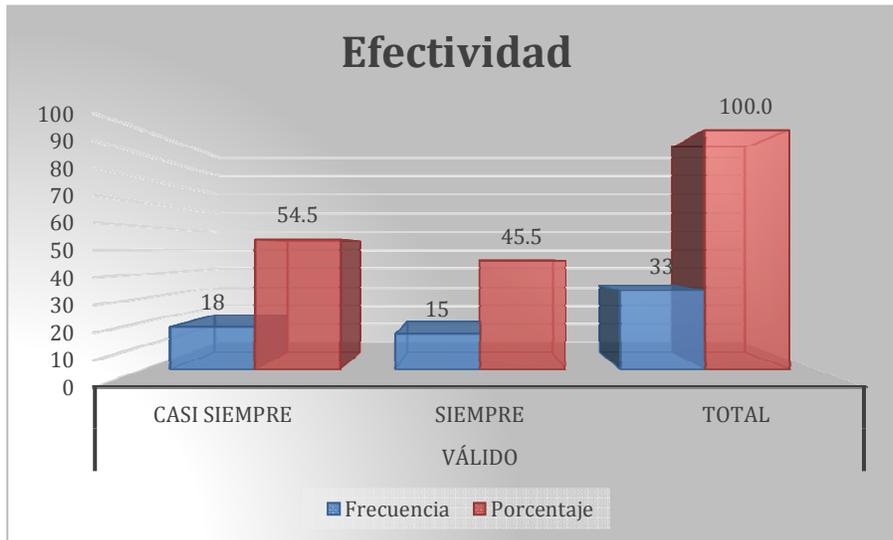
Efectividad

Efectividad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	18	54,5	54,5	54,5
	SIEMPRE	15	45,5	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos de mediante cuestionario de aplicación.

Figura 7

Efectividad



Nota: La figura muestra las cifras obtenidas en la dimensión de Efectividad

Interpretación: En la tabla 8 figura 8 nos muestra que el 100% de los encuestados respondieron al cuestionario aplicado, obteniendo como mayor porcentaje el 54.5% que responden al válido CASI SIEMPRE, mientras que el 45.5% responden al válido de SIEMPRE, deduciendo que la mayoría de los administrativos del Hospital General de Jaén cumple con los objetivos planteados y siempre mantiene su atención en las actividades laborales que realiza.

Dimensión 3: Incentivos

Tabla 8

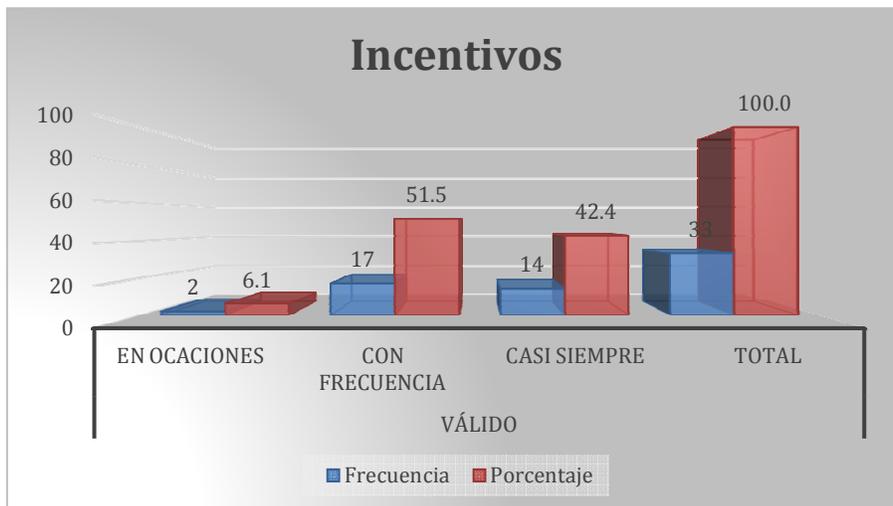
Incentivos

		Incentivos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	6,1	6,1	6,1
	A VECES	17	51,5	51,5	57,6
	CASI SIEMPRE	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos de mediante cuestionario de aplicación.

Figura 8

Incentivos



Nota: La figura muestra las cifras obtenidas en la dimensión de Incentivos

Interpretación: En la tabla 9 figura 9 nos muestra que el 100% de los encuestados respondieron al cuestionario aplicado, obteniendo como mayor porcentaje el 51.5% que responden al válido A VECES, el 42.4% responden al válido de CASI SIEMPRE, mientras que EL 6.1% responde al válido de CASI NUNCA, deduciendo que la mayoría de los administrativos del Hospital General de Jaén A VECES reciben reconocimiento por el arduo trabajo que realiza, CASI NUNCA reciben capacitaciones sobre las labores que desempeñan.

Dimensión 4: Productividad

Tabla 9

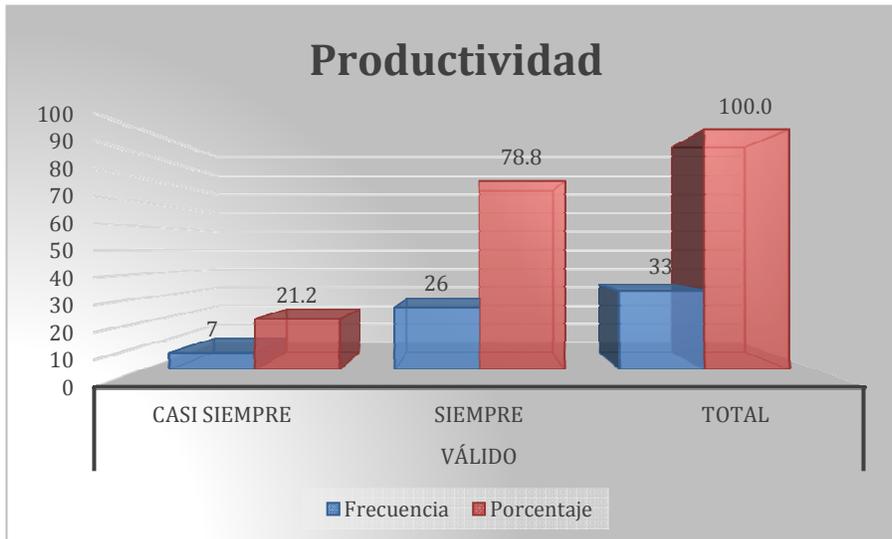
Productividad

		Productividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	7	21,2	21,2	21,2
	SIEMPRE	26	78,8	78,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Nota: Datos extraídos de mediante cuestionario de aplicación.

Figura 9

Productividad



Nota: La figura muestra las cifras obtenidas en la dimensión de Productividad

Interpretación: En la tabla 10 figura 10 nos muestra que el 100% de los encuestados respondieron al cuestionario aplicado, obteniendo como mayor porcentaje el 78.8% que responden al válido SIEMPRE, el 21.2% responden al válido de CASI SIEMPRE, llegando a deducir que administrativos del Hospital General de Jaén se encuentran ocupados en sus labores durante su jornada de trabajo desarrollando en su totalidad las funciones que se les asigna y por último asisten puntualmente a sus centro de trabajo.

4.4. Resultados de acuerdo a los objetivos

Con relación al objetivo general

Determinar la relación que tienen la modernización del Estado y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén.

Tabla 10

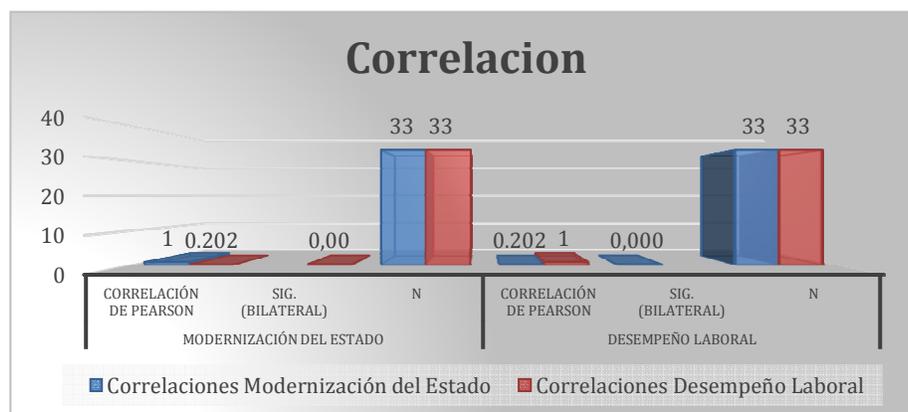
Correlaciones de variables

		Modernización del Estado	Desempeño Laboral
Modernización del Estado	Correlación de Pearson	1	,202
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,202	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

Nota: Datos extraídos del análisis estadístico de los datos en SPSS.

Figura 10

Correlaciones de variables



Nota: La figura muestra las el coeficiente de correlación de Pearson, significancia y número de casos.

Interpretación: El valor de la Modernización del estado con el Desempeño Laboral tiene un índice de correlación de Pearson de 0,202, mientras que el valor de P calculado es de 0,000 un valor muy por debajo del 1%, por lo que P valor es menor al nivel de significancia, Entonces si se acepta Hipótesis H1

y se rechaza la Hipótesis Ho, llegando a concluir que sí existe una correlación de la Modernización de Estado con Desempeño Laboral en Hospital General de Jaén.

Con relación a los objetivos específicos

a.- Objetivo específico 1.

Determinar qué relación tiene el gobierno abierto y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén.

Tabla 11

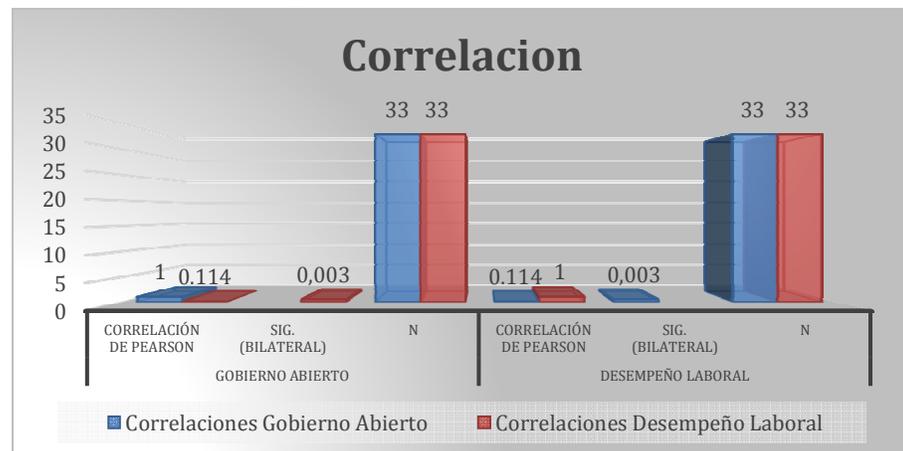
Gobierno Abierto y el Desempeño Laboral

		Correlaciones	
		Gobierno Abierto	Desempeño Laboral
Gobierno Abierto	Correlación de Pearson	1	,114
	Sig. (bilateral)		,003
	N	33	33
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,114	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	33	33

Nota: Datos extraídos del análisis estadístico de los datos en SPSS.

Figura 11

Gobierno Abierto y Desempeño Laboral



Nota: La figura muestra las el coeficiente de correlación de Pearson, significancia y número de casos

Interpretación: El valor del Gobierno Abierto con el Desempeño Laboral tiene un índice de correlación de Pearson de 0,114, mientras que el valor de P calculado es de 0,003 un valor muy por debajo del 1%, por lo que P valor es menor al nivel de significancia, Entonces si se acepta Hipótesis H11 y se rechaza la Hipótesis Ho1, llegando a concluir que sí existe una correlación entre el Gobierno Abierto con el Desempeño Laboral en Hospital General de Jaén.

b.- Objetivo específico 2.

Determinar qué relación tiene la meritocracia y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén.

Tabla 12

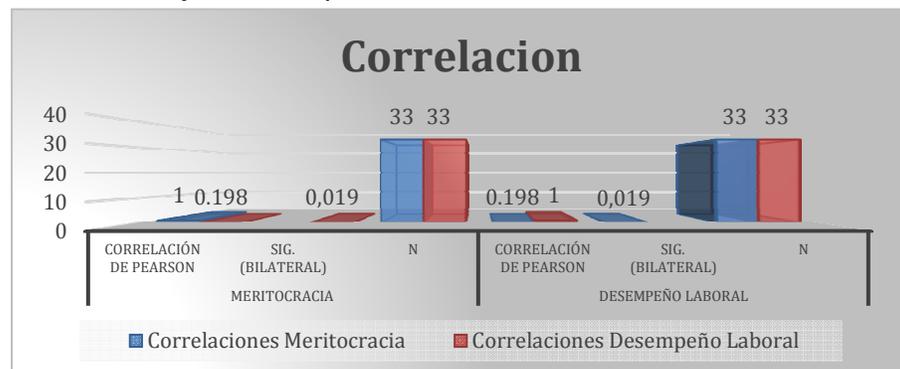
Meritocracia y Desempeño Laboral

		Correlaciones	
		Meritocracia	Desempeño Laboral
Meritocracia	Correlación de Pearson	1	,198
	Sig. (bilateral)		,019
	N	33	33
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,198	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	33	33

Nota: Datos extraídos del análisis estadístico de los datos en SPSS.

Figura 12

Meritocracia y el desempeño laboral



Nota: La figura muestra las el coeficiente de correlación de Pearson, significancia y número de casos

Interpretación: El valor de la variable Meritocracia con el valor de la variable Desempeño Laboral tiene un índice de correlación de Pearson de 0,198, mientras que el valor de P calculado es de 0,019 un valor muy por debajo del 1%, por lo que P valor es menor al nivel de significancia, Entonces si se acepta Hipótesis H12 y se rechaza la Hipótesis Ho2, llegando a concluir que sí existe una correlación entre el Meritocracia con el Desempeño Laboral en Hospital General de Jaén.

c.- Objetivo específico 3.

Determinar qué la relación tiene la eficiencia y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén.

Tabla 13

Eficiencia y el desempeño laboral

Correlaciones			
		Eficiencia	Desempeño Laboral
Eficiencia	Correlación de Pearson	1	,226
	Sig. (bilateral)		,007
	N	33	33
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,226	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	33	33

Nota: Datos extraídos del análisis estadístico de los datos en SPSS

Figura 13

Eficiencia y Desempeño laboral



Nota: La figura muestra las el coeficiente de correlación de Pearson, significancia y número de casos

Interpretación: El valor de la variable Eficiencia con el valor de la variable Desempeño Laboral tiene un índice de correlación de Pearson de 0,226, mientras que el valor de P calculado es de 0,007 un valor muy por debajo del 1%, por lo que P valor es menor al nivel de significancia, Entonces si se acepta Hipótesis H13 y se rechaza la Hipótesis H03, llegando a concluir que sí existe una correlación entre el Eficiencia con el Desempeño Laboral en Hospital General de Jaén.

d.- Objetivo específico 4.

Determinar qué relación tiene el gobierno electrónico y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén.

Tabla 14

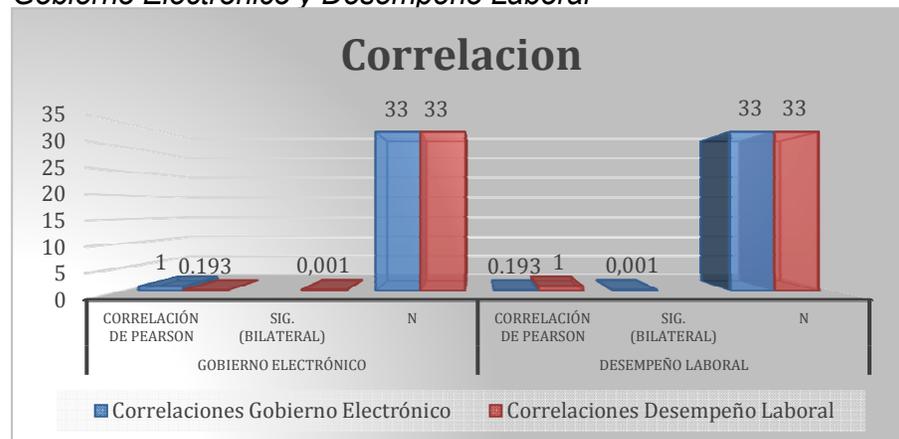
Gobierno Electrónico y el Desempeño Laboral

		Correlaciones	
		<i>Gobierno Electrónico</i>	<i>Desempeño Laboral</i>
<i>Gobierno Electrónico</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	1	,193
	<i>Sig. (bilateral)</i>		,001
	<i>N</i>	33	33
<i>Desempeño Laboral</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,193	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,001	
	<i>N</i>	33	33

Nota: Datos extraídos del análisis estadístico de los datos en SPSS

Figura 14

Gobierno Electrónico y Desempeño Laboral



Nota: La figura muestra las el coeficiente de correlación de Pearson, significancia y número de casos

Interpretación: El valor de la variable Gobierno Eléctrico con el valor de la variable Desempeño Laboral tiene un índice de correlación de Pearson de 0,193, mientras que el valor de P calculado es de 0,001 un valor muy por debajo del 1%, por lo que P valor es menor al nivel de significancia, Entonces si se acepta Hipótesis H1 y se rechaza la Hipótesis Ho, llegando a concluir que sí existe una correlación positiva entre el Gobierno Eléctrico con el Desempeño Laboral en Hospital General de Jaén.

V. DISCUSIÓN

El resultado de la presente investigación existe una correlación positiva moderada entre las variables modernización de la gestión pública y desempeño laboral. Los resultados obtenidos se relacionan con los estudios previos y opinión de especialistas de las variables estudiadas. En lo que se refiere a los estudios previos se tiene:

Arámbula (2016), en cuanto a la experiencia chilena, ha concluido que el Sistema de Alta Dirección Pública de ese país está relacionada con los esfuerzos de la Gestión Pública por modernizar las instituciones en el aspecto laboral. Asimismo, Rodríguez (2017), mediante su análisis del Plan Chile Gestiona, determina que la innovación dentro del sector público va más allá de las reformas que se puedan dar a nivel general, se debe partir desde el interior de cada institución del aparato público, sin que esto signifique un mayor uso de recursos públicos. Jara et al, (2018), en búsqueda por hallar las incidencias del talento humano sobre Administración central del Ministerio de Salud del Perú, concluyeron que una adecuada gestión de talento humano consecuencias positivas en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores, demostrando así un tipo de correlación entre ambas variables.

Por otro lado, en Panamá et al (2018), propusieron un modelo que incorpora un enfoque de competencia en la selección de los recursos humanos y que este tenga una influencia positiva en el desempeño laboral, dentro de un instituto de salud. Sin embargo, sus conclusiones develaron que no siempre se puede aplicar dicho modelo y obtener el mismo resultado, ya que dependerán de otros factores de influencia. Terry et al. (2017) ha demostrado aún falta un buen tramo por recorrer en la modernización del estado. El autor analiza la experiencia nacional en cuanto a la ley Servir y su estancamiento en lograr que las decisiones en los distintos niveles de poder puedan ser tomadas por personas preparadas para tales retos.

Ante esta problemática se presenta una propuesta que regulariza la Selección de altos funcionarios a nivel de sectores (ministerios) el cual pretende ser un impulsor de la reforma de modernización de la Gestión Pública junto con la Ley Servir.

En la línea de buscar la influencia que tiene la modernización del estado en los distintos aspectos de la gestión pública, Panana (2019), ha demostrado mediante su investigación una relación positiva y significativa entre los esfuerzos de modernización y la percepción de burocracia de ellos trabajadores (en la institución en cuestión). Rosales (2018) ha concluido que la modernización del estado ha influido positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores en una institución de salud. Por lo que se deduce que a mayor persistencia en ejecutar las reformas de modernización se podrá obtener un mejor desempeño por parte de los trabajadores estatales.

La relación con las teorías que sustentan el trabajo de investigación expresa que la modernidad del estado según la Secretaría de Gestión Pública (2013) define a la Modernización del Estado (Gestión Pública) como el conjunto de reformas articuladas, cuya finalidad radica en mejorar la calidad de servicio del sector público en cualquiera de sus niveles y sectores, a la vez podemos expresar que conjuntamente con lo relacionado con la investigación hay puntos sustentables sobre la modernización del estado a través del gobierno electrónico o gobierno abierto.

Por otro lado la Modernización en el Estado responde a una necesidad latente por parte de la Administración Pública de adecuarse a los constantes cambios que la sociedad, la economía y la cultura experimentan, dicha adaptación no es posible con el enfoque tradicional de dicha gestión según expresado por (Fernández et al, 2008). por lo que se relaciona directamente con la investigación cuando expresa en sus resultados que en la actualidad se debe correlacionar la modernización del estado a través de sus actualizaciones como la implementación de gobierno abierto y electrónico para tener un mejor desempeño laboral en todo las personas involucradas en las distintas instituciones del estado.

VI. CONCLUSIONES

La modernización del Estado y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén, se relaciona significativamente, puesto que el índice de correlación de Pearson es de 0,202 y el nivel de significancia el de 0.000 valor muy por debajo del 1%, determinando que se acepta la Hipótesis H1 y se rechaza la Hipótesis Ho, determinando la correlación de la Modernización de Estado con Desempeño Laboral.

El gobierno abierto y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén, se relaciona significativamente debido al resultado del índice de correlación de Pearson de 0,114 y el nivel de significancia está muy por debajo del 1%, aceptando la hipótesis alternativa y la correlación existente entre gobierno electrónico y el desempeño laboral.

La meritocracia y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén, se relacionan significativamente debido al índice de correlación de Pearson de 0,198, y el nivel de significancia está muy por debajo del 1%, por lo que se determina la aprobación de la hipótesis alternativa existiendo una correlación entre meritocracia y desempeño laboral.

La eficiencia y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén, se relacionan significativamente debido al índice de correlación de Pearson de 0,226, y el nivel de significancia está muy por debajo del 1%, determinando la aceptación de la Hipótesis alternativa existiendo la correlación de eficiencia y el desempeño laboral.

El gobierno electrónico y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén, se relacionan significativamente debido al resultado del índice de correlación de Pearson de 0,193, y el nivel de significancia está muy por debajo del 1%, determinando la aceptación de la hipótesis alternativa que consiste en la correlación positiva entre gobierno electrónico y desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Al Gobierno Regional de Cajamarca, deben brindar capacitaciones en temas exclusivos de modernización del estado y desempeño laboral, de esa manera mantener capacitados a los servidores y funcionarios públicos para desenvolverse mejor en sus funciones y poder lograr los objetivos trazados.

Al director del hospital general de Jaén, brindar talleres de capacitación a todo su personal en temas relacionados a Gobierno abierto y gobierno electrónico, temas de mucho interés para el personal que labora en dicha institución y así mantenerse actualizado en temas relacionado a los antes mencionados.

Al encargado de la unidad Estadística e Informático, implementar técnicas y estrategias para reforzar los conocimientos del personal involucrados en esta área ya que esta dicha área está relacionada con el gobierno abierto y el gobierno electrónico.

A los funcionarios y servidores públicos que laboran en la Institución, auto capacitarse y desarrollar técnicas y estrategias que le permitan estar acorde con el avance de la tecnología sobre temas como modernización del estado relacionado a gobierno abierto, electrónico y temas como meritocracia, la eficiente y otros que les permita mejorar en su desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alan Neill, D., y Cortez Suárez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>
- Arias Odón, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Venezuela: Editorial Episteme. ISBN: 980-07-8529-9
- Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., y Monteverde Sánchez, A. (2020). Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Medwave*, 20(4), e7900. <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Álvarez Pérez, D., Castro Casal, C., y Vila Vásquez, G. (2014). Actitudes y engagement en el trabajo como antecedentes del comportamiento altruista. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19(65), 23 - 24.
- Arámbula Quiñones, H. R. (2016). *La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el Sector Público. Un estudio de caso: La experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile*. [Tesis doctoral, Universitat Ramon Llull]. Repositorio.
- Auad Rodríguez, V. M. (2017). Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una mirada desde la innovación participativa. [Tesis de Maestría, Universidad del Desarrollo]. Repositorio.
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias* (3a. ed.). Grupo Editorial Patria. ISBN ebook: 978-607-744-748-1.
- Baykal, E. (2019). *Creating organizational commitment through spiritual leadership: Mediating effect of meaning at work*. <https://doi.org/10.15295/bmij.v7i2.1113>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.) Pearson Educación. ISBN: 978-958-699-128-5.
- Bohle, S. A., Chambel, M. J., Medina, F. M., y Da Cunha, B. S. (2018). The role of perceived organizational support in job insecurity and performance. *RAE*

- Revista de Administracao de Empresas*, 58(4), 393-404.
<https://doi.org/10.1590/S0034-759020180405>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Rodríguez, A. B. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390..
- Bojórquez Molina, J. A., López Aranda, L., Hernández Flores, M. E. y Jiménez López, E. (2013). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab. *11th LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*. México.
- Caro, L. (2019). *7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos*.
<http://148.202.167.116:8080/xmlui/handle/123456789/2801>
- Castro Márquez, F. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración* (2a. ed.). Venezuela: Uyarpa.
- Celina Oviedo, H. y Campo-Arias, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. *Revista colombiana de psiquiatría*, 24(4).
- Corral, Y. (2010). Diseño de Cuestionarios para recolección de datos. *Ciencias de la Educación* 20(36) 152-168.
- Decreto Supremo N° 196-2020-EF (2020, 24 de julio) Diario Oficial El Peruano.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/autorizan-transferencia-de-partidas-en-el-presupuesto-del-se-decreto-supremo-no-196-2020-ef-1873475-3/>
- Echeverría, S. L. V., y Galaz, M. M. F. (2019). Organizational culture and labor satisfaction as predictors of job performance in librarians. *Investigacion Bibliotecologica*, 33(79), 149-176.
<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>.
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí•ritu Emprendedor TES*, 4(3),65-76.
<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fernández Santos, Y., Fernández Fernández, J. M., y Rodríguez Pérez, A. (2008). *Modernización de la Gestión Pública: Necesidad, incidencias, límites y críticas*. Universidad de León, León.
- Gobierno Regional de Cajamarca (2020, 25 de julio) *Gobierno Regional consigue*

- 27 millones del MEF para el Hospital de Jaén. Plataforma digital única del Estado Peruano. <https://acortar.link/F6mguh>
- Guevara Flores, J. Y., y Ramirez Silupu, M. A. (2019). *Ley del servicio civil y la resistencia al cambio del servidor civil a plazo indeterminado del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT) - Tumbes 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). McGraw-Hill.
- Hospital General de Jaén (2020, 19 diciembre). *Estadística e informática dan un servicio de todo corazón*. <http://www.hospitaljaen.gob.pe/portal/noticias/det/1928>
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., y Medina Guzmán, J. J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83).
- Ley N° 27658: *Ley marco de Modernización de la Gestión Pública*. (2002). Congreso de la Republica. Diario oficial El Peruano.
- López, M. A., Ros-Garrido, A., y Fluixá, F. M. (2018). Professionals supporting employment: Training and accompaniment in Work Integration Enterprises. *CIRIEC-Espana Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 94, 155-183. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.94.12698>
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., y Cortez-Yacila, H. M. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales publicos de Mexico: Una vision desde la gestion directiva. *Salud Publica de Mexico*, 6(1), 87-95. Scopus. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., y Mendoza Vargas, E. Y. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the quevedo canton, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 1(1), 359-365.
- Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., y Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 3(83), 740- 760.

- Mendoza Robles, B. L., y Gutiérrez Figueroa, M. J. (2018). Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. *Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - UNAMAD*. <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/317>
- Mestra Agamez, M., y Avilés Begambre, M. (2018). *Proceso de reclutamiento y selección del talento humano por competencias para el fortalecimiento del desempeño laboral en el Instituto Prestador de Salud*. [Tesis de Maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología]. Repositorio.
- Ñaupas Paitan, H., Valvidia Dueñas, M. R., Palacios Vilela J. y Romero Delgado, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5ª Ed.). Colombia: Ediciones de la U. ISBN 978-958-762-876-0
- Panana Gavedia, J. P. (2019). *Modernización del estado y percepción de la burocracia según el personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.
- Perugini, M. L. L., y Solano, A. C. (2018). Influence of organizational virtues on satisfaction, commitment and job performance in Argentinean organizations. *Interdisciplinaria*, 35(1), 171-188.
- Puspitasari, F. D. A., y Adam, S. (2019). The influence of job stress and motivation to work performance. *Opcion*, 35(Special Issue 1), 10-11.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., y Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.
<https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rosales Encarnación, Y. D. (2018). *La modernización de la gestión pública y su influencia con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco-2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán] Repositorio.
- Rueda Luna, S. R. (2018). *La gestión pública y la gestión de recursos humanos en el gobierno regional del cusco, periodo 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio.
- Rustom, A. (2012). *ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA, PROBABILIDAD E INFERENCIA. Una visión conceptual y aplicada*. Universidad de Chile. ISBN:

- 978-956-19-0790-4
- Salazar, C. y Del Castillo, S. (2017). *FUNDAMENTOS BÁSICOS DE ESTADÍSTICA*. Sin editorial.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/13720>
- Salazar Raymond, M. B., Icaza Guevara, M. F. y Alejo Machado, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad* 10(1)
<https://acortar.link/hmWFR>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C. y Mejía Sáen, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. ISBN N° 978-612-47351-4-1
- Secretaría de Gestión Pública. (2013). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública 2021*. PCM, Lima. Obtenido de <https://bit.ly/31EwgG3>
- Solorzano, N. (2019). *Técnicas de Investigación y Documentación*. ESPOL.
- Suharto, Suyanto, y Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration* 7 (2). <https://www.ijebe.com/journal/227/download>
- Terry Hernandez, M., Nuñez Leon, W. J., y Aranibar Osorio, J. P. (2017). Propuesta de un sistema de seleccion de funcionarios de la alta dirección de los ministerios del Perú. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio.
- Terry, S., Savagner, P., Ortiz-Cuaran, S., Mahjoubi, L., Saintigny, P., Thiery, J.-P., y Chouaib, S. (2017). New insights into the role of EMT in tumor immune escape. *Molecular Oncology*, 11(7), 842-846. <https://doi.org/10.1002/1878-0261.12093>
- Valdez Rodríguez, H. J. (2018). Modernization of public management and job performance in the Huánuco Regional Government-2018. [Master's Thesis, Cesar Vallejo University] Repositorio.
- Vijayan, M. (2018). *IMPACT OF JOB STRESS ON EMPLOYEES' JOB PERFORMANCE IN AAVIN, COIMBATORE*. <http://www.publishingindia.com>

ANEXO

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica / Instrumen.				
VARIABLE 1: MODERNIZACIÓN DEL ESTADO	<p>Para la Secretaría de Gestión Pública (2013), la Modernización del Estado es el conjunto de reformas articuladas, cuya finalidad radica en mejorar la calidad de servicio del sector público en cualquiera de sus niveles y sectores.</p>	<p>La Modernización del Estado es la variable 1 del trabajo, la cual es cuantitativa y categórica. Para esta investigación se ha dimensionado en tres aspectos.</p>	Gobierno abierto	Calidad Confiability Transparencia Idoneidad	Encuesta: Cuestionario				
			Meritocracia	Evaluación de personal Permanencia laboral Simplificación de trámites					
			Eficiencia	Planes para mejora continua Austeridad Tecnología informativa					
			Gobierno Electrónico	Softwares Ancho de Banda Iniciativa					
			Compromiso	Trabajo en Equipo					
			VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	<p>El desempeño laboral se puede definir como el valor agregado que el empleado puede aportar, de manera directa e indirecta, a los objetivos organizacionales de una entidad (Bruce et al, 2010). Cabe recalcar que para este trabajo el desempeño laboral será evaluado desde la perspectiva del propio empleado.</p>		<p>Esta variable 2 evalúa la capacidad de mejora constante de los trabajadores visto desde su propia perspectiva. Es cuantitativa y está clasificada en tres dimensiones.</p>	Efectividad	Liderazgo Eficiencia Eficacia Calidad de trabajo Reconocimientos	Encuesta: Cuestionario
							Incentivos	Remuneración Desarrollo de capacidades Cantidad de trabajo	
							Productividad	Desempeño de funciones <u>Asistencia y puntualidad</u>	

Cuestionario para medir la modernización del estado y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén.

Estimado, la finalidad del presente cuestionario es medir la modernización del estado y el desempeño laboral en la unidad de estadística e informática del Hospital General de Jaén, para que de esta manera se pueda ayudar a mejorar los distintos procesos administrativos dentro del área a la que pertenece. En tal sentido agradeceré que pueda responder con veracidad las dos secciones siguientes, las cuales contienen preguntas para cada dimensión de las variables mencionadas.

Las respuestas serán anónimas y solo serán usadas para los fines de la investigación.

Variable: MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

Estimado, la finalidad del presente cuestionario es medir la modernización del estado en la unidad de estadística e informática del Hospital General de Jaén, para que de esta manera se pueda encontrar una relación con el desempeño laboral que ayude a mejorar los distintos procesos administrativos dentro del área a la que pertenece. En tal sentido agradeceré que pueda responder con veracidad, seleccionando la casilla que corresponda.

NUNCA = 1; CASI NUNCA = 2 ; A VECES = 3; CASI SIEMPRE = 4; SIEMPRE = 5

El presente instrumento es completamente confidencial.

Nº	Variable/Dimensiones/Ítem	1	2	3	4	5
MODERNIZACIÓN DEL ESTADO						
Gobierno Abierto						
01	¿Cree usted que la labor que desempeña en el área de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén es de calidad?					
02	¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son de conocimiento de los ciudadanos?					
03	¿Considera que la información brindada en el portal web y otros medios de comunicación son veraces?					
Meritocracia						
04	¿Considera que es un buen profesional para el cargo que desempeña?					
05	¿Evalúan el trabajo que realiza?					
06	¿Considera que la permanencia laboral es un factor importante para desarrollar mejor sus funciones?					
Eficiencia						
07	¿Aplica la simplificación trámites en sus labores diarias?					
08	¿Se involucra en la elaboración de planes para la mejora de su institución?					
09	¿Es austero en el uso de materiales para desarrollar sus labores?					
Gobierno Electrónico						
10	¿Tiene a su disposición equipos electrónicos y digitales para realizar sus labores?					
11	¿Considera que los softwares (GALENHOS, entre otros) son herramientas importantes para su trabajo?					
12	¿El internet que tiene le permite desarrollar sus labores de manera efectiva?					

**Cuestionario para medir la modernización del estado y el desempeño laboral en la
Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén.**

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado, la finalidad del presente cuestionario es medir el desempeño laboral en la unidad de estadística e informática del Hospital General de Jaén, para que de esta manera se pueda encontrar una relación con la modernización del Estado que ayude a mejorar los distintos procesos administrativos dentro del área a la que pertenece. En tal sentido agradeceré que pueda responder con veracidad, seleccionando la casilla que corresponda.

NUNCA = 1; CASI NUNCA = 2; A VECES = 3; CASI SIEMPRE = 4; SIEMPRE = 5

El presente instrumento es completamente confidencial.

N°	Variable/Dimensiones/Ítem	1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL						
Compromiso						
01	¿Puede emprender sus labores sin necesidad de que se lo indiquen?					
02	¿Considera que es más productivo cuando desarrolle su trabajo en equipo?					
03	¿Le gusta liderar actividades para desarrollar mejor su trabajo?					
Efectividad						
04	¿Cumple con los objetivos planteados a su función?					
05	¿Emplea menos recursos para la consecución de los objetivos planteados?					
06	¿Puede mantener siempre su atención en su trabajo?					
Incentivos						
07	¿Recibe reconocimientos por el trabajo que realiza?					
08	¿Está conforme con su remuneración?					
09	¿Recibe capacitaciones sobre las actividades laborales que desarrolla?					
Productividad						
10	¿Se encuentra ocupado en sus labores durante la mayor parte de su jornada laboral?					
11	¿Desarrolla en su totalidad las funciones asignadas a su cargo?					
12	¿Asiste puntualmente a su trabajo?					

Autorización para aplicar el cuestionario en el Hospital General de Jaén



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD – JAÉN
HOSPITAL GENERAL DE JAÉN



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Jaén, 28 de junio del 2021

CARTA N°63 -2021-GR.CAJ-DRS.HGJ/D-UADEI

SR. HERNÁN JARED GARCÍA HERNÁNDEZ

Economista – Estudiante Posgrado UCV

Asunto: Autorización para aplicar Cuestionarios de Trabajo de Investigación

Es grato dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente y comunicarle que, en coordinación con el Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación, se le concede **autorización** para que desarrolle los CUESTIONARIOS correspondientes a su Trabajo de Investigación titulado “MODERNIZACIÓN DEL ESTADO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA DEL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN”.

Para tal cumplimiento, la presente autorización tiene vigencia de 30 días, a partir de la fecha.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD – JAÉN
HOSPITAL GENERAL DE JAÉN
Diana Mercedes Bolívar Joo
DIRECTORA EJECUTIVA

Dra. DIANA MERCEDES BOLÍVAR JOO

Directora del Hospital General Jaén



Validación de instrumentos mediante opinión de experto



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación. **La modernización del estado y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén.**

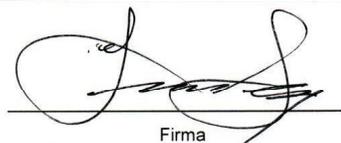
Nombre del instrumento: **Cuestionario para medir la modernización del estado y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén.**

Investigador: **Hernán Jared García Hernández.**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse



Firma



Mg.: ERNESTO GUEVARA LEYVA
DNI: 41467968
Teléfono: 993011900

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación. **La modernización del estado y el desempeño laboral en la unidad de estadística e informática del hospital General de Jaén.**

Nombre del instrumento: **Cuestionario para medir la relación de la modernización del estado y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén.**

Investigador: **Hernán Jared García Hernández.**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					✓
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					✓
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					✓

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Mg.: Pedro Tesón Barrera Firma
 DNI: 2777486
 Teléfono: 944600550

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación. La modernización del estado y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén.

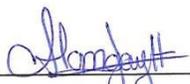
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la modernización del estado y el desempeño laboral en la Unidad de Estadística e Informática del Hospital General de Jaén.

Investigador: Hernán Jared García Hernández.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					✓
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					✓
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					✓
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				✓	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					✓

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse


Firma