



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Modernización del estado y desempeño laboral de los
trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-
Ancash, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORES:

Correa Gálvez, Susant Aurelyd (orcid.org/0000-0001-6481-4028)
Rayme Moreano, Marisabel (orcid.org/0000-0002-5383-8857)

ASESORA:

Dra. Quispe López, Jenny Martha ([ORCID: 0000-0001-7624-9695](https://orcid.org/0000-0001-7624-9695))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA- PERÚ

2021

Dedicatoria

La investigación que presentamos está dedicada principalmente a Dios, por habernos permitido concluir nuestra carrera profesional. Seguidamente a nuestras familias, quienes son los que nos motivan a seguir adelante en búsqueda de nuestros objetivos y sueños.

Los autores

Agradecimiento

A Dios, por permitirnos paso a paso poder lograr cada una de nuestras metas propuestas, tanto familiares, personales y ahora profesionales.

A nuestras familias, por todo el apoyo incondicional, las mismas que permiten que podamos realizarnos y logramos en nuestra carrera profesional.

A nuestra asesora, Jenny Martha, Quispe López, por su dedicación en el desarrollo de la tesis por transmitirnos sus conocimientos y enseñanzas, las mismas que son fundamentales en nuestro desarrollo y metas profesionales.

Los autores

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Operacionalización de las variables	12
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Métodos análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable modernización del estado	13
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral	14
Tabla 3. Cuadro de distribución de la población	15
Tabla 4. Cuadro de distribución de la muestra	17
Tabla 5. Lista de expertos	18
Tabla 6. Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach	19
Tabla 7. Modernización del estado y sus dimensiones	21
Tabla 8. Desempeño laboral y sus dimensiones	22
Tabla 9. Cuadro objetivo específico 1	23
Tabla 10. Cuadro objetivo específico 2	24
Tabla 11. Cuadro objetivo específico 3	25
Tabla 12. Cuadro objetivo general	26

Resumen

La presente Investigación pretendió determinar la relación de la modernización del estado y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021, se consideró una investigación tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal y nivel descriptivo correlacional; la población estuvo conformada por 120 trabajadores administrativos, con una muestra de 92 encuestados, se empleó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario para ambas variables modernización del estado y el desempeño laboral, se utilizó el software estadístico IBM SPSS 26 para el procesamiento de datos. Los resultados obtenidos demostraron que existe una relación positiva moderada entre la variable modernización del estado y el desempeño laboral, siendo el Rho de Spearman 0,426**, con una significancia ($p=0.00<0.05$), lo que indica que la modernización del estado se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021. Concluyendo que la modernización del estado está contribuyendo en un óptimo desempeño laboral, debiendo ser aplicada en las entidades del estado para obtener mejoras y lograr los objetivos.

Palabras clave: Modernización, desempeño, planificación, organización, ejecución.

Abstract

This research aimed to determine the relationship of the modernization of the state and the job performance of the administrative workers of a public entity of Huaraz-Ancash, 2021, it was considered a type research applied with a quantitative approach, non-experimental design with cross-section and level descriptive correlational; The population consisted of 120 administrative workers, with a sample of 92 respondents, the survey technique was used through a questionnaire for both variables modernization of the state and job performance, the statistical software IBM SPSS 26 was used for processing of data. The results obtained showed that there is a moderate positive relationship between the modernization of the state variable and job performance, with Spearman's Rho being 0.426 **, with a significance ($p = 0.00 < 0.05$), which indicates that the modernization of the state is significantly relates to the job performance of administrative workers of a public entity in Huaraz-Ancash, 2021. Concluding that the modernization of the state is contributing to an optimal job performance, and should be applied in state entities to obtain improvements and achieve the objectives.

Keywords: Modernization, performance, planning, organization, execution.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de un mundo globalizado, cambiante y caracterizado por un creciente proceso económico, donde las entidades del estado deben adecuarse a los lineamientos, políticas, condiciones y exigencias que plantea la gestión pública. Para ello, la modernización del estado se define como un proceso continuo de cambios, con el propósito de obtener mejoras en las entidades del sector público, siendo un instrumento indispensable implementar estas mejoras dentro de todos los organismos públicos, además, es indispensable tener presente la relación de la modernización del estado en el desempeño del trabajador. Cabe precisar a nivel Internacional en Ecuador (Freire, 2019), menciona que a través de la modernización del estado las entidades del sector impulsarán su desarrollo, siendo más eficientes y obteniendo mejoras en la calidad de la administración pública.

Al mismo tiempo, a nivel nacional la (Secretaría de Gestión Pública, 2021) menciona que la modernización y el uso eficaz en la gestión pública permitirá obtener en los servidores públicos un excelente desempeño laboral. (Maizondo y Hidalgo, 2020), menciona que una gestión de calidad se va identificar de forma relevante con el desempeño laboral. Para (Saravia, 2018), las entidades del estado deben dirigir sus esfuerzos en el desarrollo de la modernización, así generar en el personal una aptitud y actitud que se reflejará en el bien propio de la institución.

Una problemática que se observa en las entidades públicas a nivel local en Ancash (Gastelo, 2017), menciona que una deficiente gestión pública se debe a innumerables factores, gran parte de las entidades públicas cuentan aún con servicios poco modernos, repercutiendo en el desempeño del personal. Es por ello la modernización en la gestión pública se debe orientar a la creación de políticas e indicadores que permitan contribuir a transformar el nexo entre el ente gubernamental y la sociedad, brindando una buena gestión de calidad.

La entidad pública objeto de estudio, presenta una situación limitada respecto al desempeño de los servidores administrativos, debido que al implementar la política nacional de modernización en la gestión pública, no se toma

el interés necesario para cumplir con los lineamientos y políticas que demanda la política de modernización, identificándose inconvenientes respecto al cumplimiento y demora en las funciones de los trabajadores, evidenciando retrasos en la ejecución de obras y servicios que la población necesita, haciendo así deficiente las prestaciones y mejoramiento de los servicios que la entidad ofrece.

En este aspecto es necesario realizar un estudio integral acerca de la modernización del estado y la relación que tiene con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021. Por lo que se propone como problema general: ¿Cómo se relaciona la modernización del estado con en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021? y como problemas específicos a) ¿Cómo se relaciona la modernización del estado con la planificación del trabajo de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021?; b) ¿Cómo se relaciona la modernización del estado con la organización del trabajo de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021?; c) ¿Cómo se relaciona la modernización del estado con la ejecución del trabajo de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021?

La presente investigación se justifica porque surge como respuesta a una problemática en relación de la modernización del estado y el desempeño laboral, destacado en el ambiente de las instituciones públicas. Se considera que la investigación tendrá aportes significativos con los siguientes aspectos: Desde la perspectiva teórica, la presente investigación contará con valor teórico, buscando transmitir conocimientos, mostrando datos teóricos actualizados referente a la variable modernización en el sector público y de la variable desempeño laboral. Asimismo, esta investigación será un aporte como fuente de conocimiento para futuras investigaciones. En el aspecto práctico, la presente investigación, brindará información importante para que los funcionarios públicos identifiquen como sería la forma apropiada de la gestión administrativa en las instituciones del sector, obteniendo así un buen desempeño en el servidor. En el aspecto social, la presente investigación, mostrará un mejor panorama en cuanto al desempeño laboral; que beneficiará la gestión de los directivos de las entidades públicas, elaborar

estrategias de gestión de manera más objetiva, al mismo tiempo contribuirá con los usuarios de fin común, pues tendrán mayor acceso a información relevante y tener participación directa en la programación de gastos del estado, y al personal administrativo en salir de los paradigmas de un gobierno burocrático y cerrado, para adquirir actitudes de un gobierno abierto. En el aspecto Metodológico, la presente investigación será un aporte basado en la metodología utilizada y los instrumentos aplicados de recolección de datos podrán ser tomados por otros investigadores; así mismo, se convertirá en un antecedente para futuras investigaciones y para poder ampliar la perspectiva de las variables trabajadas.

Se propuso como objetivo general: Determinar la relación de la modernización del estado con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021. Así mismo se plantearon los siguientes objetivos específicos: OE (a) Determinar la relación de la modernización del estado con la planificación del trabajo de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021. OE (b) Determinar la relación de la modernización del estado con la organización del trabajo de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021. OE (c) Determinar la relación de la modernización del estado con la ejecución del trabajo de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

En este trabajo de investigación se propuso las siguientes hipótesis: Hipótesis general: La modernización del estado se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021 y como hipótesis específicas: a) La modernización del estado se relaciona significativamente con la planificación del trabajo de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021. b) La modernización del estado se relaciona significativamente con la organización del trabajo de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021. c) La modernización del estado se relaciona significativamente con la ejecución del trabajo de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para esta investigación fue necesario revisar unos trabajos previos o antecedentes de estudios que se han realizado entorno a las variables modernización del estado y desempeño laboral, las cuales se muestran a continuación:

A nivel internacional, se halló la investigación de Auad (2017), donde se realizó con el propósito de dar a conocer por medio de un suceso de innovación en una entidad del estado de Chile, como la modernización del estado se muestra desde una perspectiva de análisis y en el interior de la entidad pública, mostrando la participación constante, y no depender únicamente de herramientas de gestión que vinculan a incentivos pecuniarios. El estudio fue de tipo no experimental, con un diseño cualitativo, la misma que se realizó a una muestra de 25 participantes, aplicando como instrumento el cuestionario. El autor concluyó que, respecto a la modernización del estado en la una entidad pública, muestra que los elementos que actualmente se emplean para modernizar la gestión pública están supeditados y condicionados de manera directa, constituyendo un pilar primordial. Si se obvia el marco legal de modernización, se volvería un problema de administración pública.

A nivel nacional, tenemos los estudios de los siguientes autores que nos reflejan el problema y la realidad en donde estamos realizando nuestra investigación; Goicochea (2021), realizó una investigación cuyo propósito fue determinar la incidencia de la modernización en un ente gubernamental y el desempeño laboral. El estudio realizado fue de tipo no experimental, correlacional causal transversal. La misma que se trabajó en una muestra de 53 servidores administrativos. El estudio realizado demostró que la modernización incide muy significativamente en el desempeño del área de servicio administrativo. De esta manera el autor concluyó que se tiene que implementar e incentivar la modernización en la entidad debido que mantiene una incidencia directa con respecto al desempeño de los servidores públicos.

Por otra parte, Orellana (2021), realizó una investigación con el propósito de determinar relación entre la modernización pública y el desempeño laboral. Dicha

investigación fue tipo correlacional, con corte transversal, no experimental correlacional. La misma que se trabajó con una muestra de 40 servidores del Gobierno Regional de Piura. Empleando como instrumento 2 cuestionarios. El estudio realizado evidencio que existe relación positiva entre las variables objeto de estudio. Concluyendo que es indispensable seguir implementando un moderno y correcto desarrollo en la gestión pública, ello permitirá lograr un excelente desempeño laboral.

Así mismo, Valdez (2018), realizó una investigación con la finalidad de establecer la relación entre las variables modernización y desempeño laboral. Dicha investigación se desarrolló de manera no experimental, con diseño correlacional transversal. Con una población de 616 participantes de la entidad pública del Gobierno Regional Huánuco, con una muestra de 83 servidores públicos. Empleando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, determinó que la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral se relacionan entre sí, de manera directamente proporcional, donde,0020si la modernización es efectuada y gestionada de manera óptima los trabajadores tendrán mejor desempeño laboral.

De igual manera, Rosales (2018), realizó una investigación cuyo propósito fue establecer la relación de las variables modernización en el sector público y desempeño laboral. El estudio realizado fue descriptivo correlacional. La cual se trabajó con una población de 420 colaboradores de la entidad, con una muestra de 30 colaboradores, desarrollándose la investigación de manera no probabilística. El estudio realizado mostró que la variable modernización no mantiene una relación significativamente alta referente a la variable desempeño laboral. De esta manera el autor concluyó que la variable modernización es determinante para obtener mejoras en el desempeño laboral de los colaboradores y logrando así mejores y óptimos resultados para la entidad.

A nivel local, los datos recopilados muestran las investigaciones de los siguientes autores; Obregón (2021), en su investigación tuvo como finalidad determinar relación existente entre la variable desempeño laboral y la gestión por

resultados del Gobierno Distrital de Independencia, Huaraz – Ancash 2021. Se desarrolló con un diseño no experimental, con corte transversal, con un nivel descriptivo-correlacional. La muestra que se trabajó con una población de 103 administrativos y una muestra de 81 administrativos, empleando como instrumento el cuestionario. Determino que el desempeño laboral mantiene relación significativa con la variable gestión por resultados. El autor concluyó que, para preservar una relación directa positiva, es pertinente mantener motivados al personal, ello repercutirá en un buen desempeño laboral.

Finalmente, Medina (2017), su investigación tuvo como finalidad determinar el grado de desempeño laboral del personal administrativo en una Municipalidad Provincial del Santa Chimbote. Se desarrolló con un diseño no experimental. Se trabajó con una población de 211 servidores administrativos, con una muestra de 66 servidores administrativos, empleó como técnica la observación y como instrumento una ficha de observación. Determinó que existe un bajo desempeño laboral en los servidores públicos administrativos. El autor concluye que la entidad presenta un deficiente desempeño laboral, siendo necesario brindar capacitaciones para lograr que el personal pueda alcanzar un excelente desempeño para bien de la entidad.

Ahora bien, se revisaron las principales bases teóricas en cuanto a las variables de estudio. Respecto a la modernización del estado; la Secretaría de gestión pública (2021), señala que es un instrumento fundamental que se rige a través de la gestión pública, en este caso en nuestro país, a partir de ello se dispone lineamientos para mejorar la eficacia dentro del sector público.

En relación a las dimensiones de la modernización del estado, el autor Valdez (2018), señala que ésta se divide en 3 dimensiones las cuales son: Gobierno abierto, meritocracia y gobierno electrónico. En cuanto a la primera dimensión gobierno abierto, secretaria de gestión pública (2021), señala que ésta hace alusión a un cambio de paradigma en gestión pública que actualmente las entidades de todos los poderes del Estado y particularmente abogando por un aumento significativo en la transparencia, la disposición a la información y el rendimiento de

cuentas, que es decisivo para garantizar que los recursos consignados a las entidades ejecutoras que gaste de manera eficiente y eficaz.

El Gobierno Abierto, puede dividirse en los siguientes elementos: transparencia gubernamental y calidad de Servicio; en donde Transparencia gubernamental, según la Presidencia del Consejo de ministros (2020), viene a ser un gobierno transparente que fomentará y promoverá que la administración pública brinde una adecuada rendición de cuentas ante la ciudadanía, a su vez proporcione información directamente sobre sus actividades, y no por intermedio de terceros. Para que las entidades del Estado cumplan con proporcionar el acceso a la información del sector público de manera clara y sencilla. Por lo mismo, la Calidad de servicio para Huanca, *et al.* (2021), menciona que es un conjunto de acciones que llevará a cabo una entidad, con el objetivo de establecer un sistema donde se pueda satisfacer la perspectiva y necesidades de los usuarios, siendo eficaces y eficientes, cumpliendo con los requisitos establecidos de eje en la administración pública, abocados al ciudadano de un buen trato y servicio al mismo tiempo, para lograr así una calidad de servicio.

En cuanto a la segunda dimensión, la meritocracia, según García (2021), es un procedimiento institucional, que se basa a través de competencias, con ideales de igualdad y mérito de los colaboradores, permitiendo la eficiencia y calidad en el desempeño. Para Caravaca, *et al.* (2020), sostiene que para la relación contractual de los servidores públicos lo que prima para la selección son los vínculos personales. Es por ello, el gobierno optó por implementar la Ley del Servicio Civil, donde sirve como guía para desarrollar plataformas que inciden en el desempeño, proponiendo de esta manera, los derechos laborales de cada servidor, con el fin de elevar los niveles y estándares de los derechos de los servidores públicos y la contratación de estos.

La meritocracia, puede dividirse en los siguientes elementos: Selección de recursos humanos y permanencia laboral; en donde la selección de recursos humanos, según la subdirección de capacitación del OSCE (2019), es decir la etapa de selección y calificación al personal según meritocracia; es establecida para el

ingreso dentro de una entidad y está dentro de los parámetros ya establecidos para la contratación con la finalidad de seleccionar de una manera imparcial a una persona natural o jurídica que presente una propuesta económica cumpliendo con los términos de referencia para la satisfacción de la necesidad del servicio siguiendo las normas de contratación del estado. Así mismo, la permanencia laboral para Amaya (2016), indica que debe regirse a través de la contratación del colaborador o proveedor, de esta manera permanecerá en el tiempo según lo establecido y si sus méritos propios lo ameritan, se volverá a volver a la contratación indefinida del colaborador que brinda sus servicios volviéndose permanente dentro del centro laboral. Evitando el despido sin causal alguno.

En cuanto a la tercera dimensión, un gobierno electrónico, según la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (2021), la definió como el manejo de la información a disposición del usuario y comunicación a través de las TIC, quienes las entidades públicas desarrollarán las mejoras cualitativas de los servicios e información que se brinden a los usuarios, permitiendo incrementar el beneficio y fin de la gestión pública, bajo los parámetros de transparencia absoluta y la inclusión en las decisiones del ciudadano.

El gobierno electrónico, puede dividirse en los siguientes elementos: La accesibilidad al portal web y el SISGEDO; donde para la accesibilidad al portal web, Medranda (2017), dice que es un procedimiento objetivo de cualquier organización, para el manejo de la información necesaria del usuario. Para Gertrudix, Gertrudix & Álvarez (2016), debe evaluarse antes de poner en marcha un portal de la accesibilidad para ser utilizadas de manera correcta, fácil y con utilidad para distintas comunidades separando las dificultades de dichas aplicaciones con internet o de los profesionales que desarrollan el portal web. Para ello, SISGEDO, según indica el Gobierno Regional San Martín (2015), definió que es una aplicación WEB de libre acceso, que se desarrolla dentro de las entidades para ingresar, crear y buscar registros documentales, con la finalidad que el usuario realice la consulta, control detallado y estricto de todos los expedientes que se crean por necesidad en la entidad pública o usuarios, proveedores, autoridades y contratistas, ya sea personal interno o externo. Llevar un orden y control de fácil acceso, amigable y en

cualquier momento determinado del día, existiendo la posibilidad de realizar el ingreso desde cualquier computador con internet, sin necesidad de la instalación de ningún software.

Al mismo tiempo, se revisaron las principales bases teóricas en cuanto a la segunda variable: el desempeño laboral, y se encontró que Chiavenato (2017) la define como la base de recursos humanos, donde existe sistemáticas acciones y comportamientos, donde se pueden observar e identificar la capacidad de los colaboradores, siendo de vital importancia, de manera útil para analizar si los objetivos del personal se están cumpliendo o no.

En relación a las dimensiones de desempeño laboral Voloshyna (2021), señala que para cumplir con los objetivos gubernamentales se debe realizar una adecuada gestión administrativa, diligenciando eficientemente los recursos del estado, dividiéndose en 3 dimensiones: Planificación del trabajo, organización del trabajo y ejecución del trabajo. Así mismo, la planificación del trabajo, según Chiavenato (2017), definió como herramienta de gestión que define las organizaciones para cumplir con las metas, ejercicio y formulación para desarrollar los planes de acción. Proporciona un marco real para que los directivos y líderes elaboren estrategias de forma proactiva, aumentando la satisfacción laboral.

En cuanto a la primera dimensión, la planificación del trabajo, puede dividirse en los siguientes elementos: Cumplimiento de objetivos y cumplimiento de cronograma; en donde el cumplimiento de objetivos, para Pasco (2015), definió como el propósito de realizar una evaluación y que el accionar de las personas se encuentren dentro de los objetivos organizacionales donde se propone según su puesto de trabajo. A su vez, el cumplimiento del Cronograma, la Secretaría de gestión pública D.S N° 004-PCM 2013, la define como un documento utilizado por el equipo de ejecución del trabajo. Es una representación de actividades a desarrollarse de manera gráfica con fechas estipuladas de inicio y fin, duraciones, hitos y recursos. Se utiliza por los líderes de la organización o proyecto, garantizando a los líderes de ejecución el detalle de actividades sistematizadas y coherentes que deben cumplirse para lograr el fin de la organización.

En cuanto a la segunda dimensión para la organización del trabajo, según Chiavenato (2017), define que la organización del trabajo, es el proceso administrativo que sirve como herramienta, que resuelve el análisis de características, la cooperación de los colaboradores líderes, con el interés de identificar herramientas y objetivos comunes. Mostrando de qué manera estratégica se desarrollarán las actividades, normas y jerarquías que se encuentran desarrollados entre sí.

La organización del trabajo, puede dividirse en los siguientes elementos: Aplicación del ROF y cumplimiento del MOF; Para la aplicación del ROF (Reglamento de Organización y Funciones), según MIDAGRI (2018), es un documento normativo y técnico que describe las características, funciones y responsabilidades de cada cargo dentro de una organización. Definiendo jerarquías de decisión, dependencia y atribuciones laborales. Así mismo, el cumplimiento del MOF, según la Presidencia del Consejo de ministros (2021), define como instrumento de gestión institucional normativo, que identifica y determina las funciones generales específicas de autoridad, coordinación y dependencia; para cumplir con el cargo designado dentro de la entidad pública.

En cuanto a la tercera dimensión, ejecución del trabajo Chiavenato (2017), menciona como concepto que la ejecución del trabajo es una fase de la administración, que implica el desarrollo en el campo de la organización, un conjunto de operaciones sistemáticas y tareas. La ejecución del trabajo, puede dividirse en los siguientes elementos: Trabajo en equipo y comunicación de los colaboradores; en donde, para el trabajo en equipo, la Secretaría de gestión pública D.S N° 004-PCM 2013, define que el trabajo en equipo está designado como un modelo que permite evidenciar resultados de manera eficaz y eficiente. A su vez, la comunicación de los colaboradores, según Benites (2014), la comunicación organizacional depende de la comunicación personal, si ésta se desarrolla de manera correcta, la comunicación institucional será óptima, siendo una herramienta de trabajo, convirtiéndose en una estrategia, debido que al interactuar los actores se transformaría en una adecuada herramienta de recolección de información.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

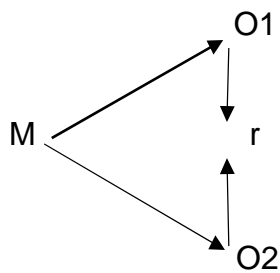
Enfoque: Se realizó bajo la metodología de investigación cuantitativa, según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), menciona que dicho enfoque para evidenciar hipótesis, emplea la recolección y análisis de información, basados en cálculos numéricos y estudios estadísticos, con la finalidad de demostrar teorías y comportamientos, para luego obtener conclusiones (p.4).

Tipo: Fue aplicada porque pretendió aplicar y emplear los conocimientos obtenidos y los que se adquirieron. Para Baena (2014) menciona que la investigación aplicada puede proporcionar hechos y sucesos nuevos, confiando en los sucesos hallados con la finalidad de resolver los acontecimientos que se susciten (p. 11).

Nivel: Fue descriptivo, según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), resalta las características relevantes de los sucesos que se estudien, para ello, se recabaron los datos de manera independiente o conjunta sobre las variables de estudio. Siendo de alcance correlacional porque a partir de su descripción se analizó la relación y correlación entre estas variables, en este caso la modernización del estado con el desempeño laboral de los trabajadores una entidad pública Huaraz, Ancash 2021.

Diseño: No experimental, donde se recolectaron y analizaron datos de las variables a investigar, sin ser manipuladas, considerando situaciones y comportamientos de los laboradores dentro del área de estudio de una entidad pública, Huaraz – Ancash. Siendo de corte transversal debido que la recolección de dicha información para ambas variables se llevará a cabo en una misma muestra con caracteres semejantes, en un solo momento, tiempo único, en este caso el 2021. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014).

Esquema diseño de investigación:



Dónde:

- M** = Trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz - Ancash
- O1** = Modernización del estado
- O2** = Desempeño Laboral
- r** = Correlación entre dichas variables

3.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Modernización del estado, es una variable cualitativa ordinal.

Definición conceptual: Según la Secretaría de gestión pública (2021), señala que es un instrumento fundamental que se rige a través de la gestión pública, en este caso en nuestro país Perú, a partir de ello se dispone lineamientos para mejorar la eficacia dentro del sector público.

Definición operacional: La variable modernización del estado se medirá a través de un cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos de la entidad pública, basado en los indicadores de las dimensiones; Gobierno abierto, meritocracia, gobierno electrónico.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable modernización del estado

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TIPO DE ESCALA
Modernización del Estado	● Gobierno abierto	● Transparencia gubernamental	1, 2	Escala categórica ordinal Mala Regular Buena
		● Calidad de servicio	3, 4	
	● Meritocracia	● Selección de Recursos Humanos	5, 6	
		● Permanencia laboral	7, 8	
	● Gobierno electrónico	● Accesibilidad del portal web institucional	9, 10	
		● SISGEDO	11, 12	

Nota: Elaboración propia

Variable 2: Desempeño laboral, es una variable cualitativa ordinal.

Definición conceptual: Según Chiavenato, I (2017), define que es la base de recursos humanos, donde existe sistemáticas acciones y comportamientos, donde se pueden observar e identificar la capacidad de los colaboradores, siendo de vital importancia, de manera útil para analizar si los objetivos del personal se están cumpliendo o no, para apoyar al colaborador según las respuestas del análisis.

Definición operacional: El desempeño laboral será medido a través de un cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos de la entidad pública, basado en los indicadores de planificación, organización y ejecución del trabajo.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TIPO DE ESCALA
Desempeño laboral	● Planificación del trabajo	● Cumplimiento de objetivos	13, 14	Escala categórica ordinal
		● Cumplimiento de cronograma	15, 16	
	● Organización del trabajo.	● Aplicación del ROF	17, 18	Malo Regular Bueno
		● Cumplimiento del MOF	19, 20	
● Ejecución del trabajo	● Trabajo en equipo	21, 22		
	● Comunicación de los colaboradores	23, 24		

Nota: Elaboración propia

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Para Hernández, Fernández & Baptista (2014), son los sujetos identificados y representativos de la totalidad que tienen en común características y especificaciones notables para el estudio objetivo a realizar (p.174). Así mismo la población es la agrupación de personas que se caracterizan por compartir el mismo ambiente guiadas por determinados patrones con un mismo objetivo principal, las cuales permitirá analizar la información recaudada con ellos para determinar las conclusiones. Para la presente investigación, la población constará de 120 colaboradores administrativos que laboran en una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

La cual se constituye de la siguiente manera: 30 trabajadores nombrados. Así mismo otros servidores conformados por 75 trabajadores por servicios prestados, bajo la modalidad de recibo por honorarios, los mismos que no tienen vinculación directa con la entidad y 15 servidores públicos que se encuentra en el régimen CAS, los mismos que tienen vinculación directa con la entidad.

Tabla 3.

Cuadro de distribución de la población

DESCRIPCIÓN MODALIDAD TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS	CANTIDAD	PORCENTAJE DEL TOTAL
NOMBRADOS	30	25 %
CAS	15	12.5%
RECIBO POR HONORARIOS	75	62.5%
	120	100%
	colaboradores	

Nota: Elaboración propia

Criterios de inclusión: Se considerará:

- Trabajadores mayores de 18 años y menores de 65 años.
- Los trabajadores que desarrollen funciones administrativas.

Criterios de exclusión: No se considerará:

- Menores de 18 años
- Personal que no desarrolle labores administrativas
- Practicantes

Muestra: Para Hernández, Fernández & Baptista P. (2014). La muestra es un subgrupo representativo de la población identificada, donde se encuentran los elementos de forma probabilística, aplicando formulas estadísticas o de forma no probabilística intencional, ya sea a criterio del investigador (p.175). Es decir, la muestra pretende representar a la población determinada, que se separa de la población para el análisis respectivo de la investigación.

Reconocer de manera idónea a la muestra nos permitirá disminuir el tiempo, esfuerzos y a la vez recursos permitiendo de esta manera encontrar resultados asequibles y factibles para lograr determinar cómo se relaciona la variable modernización del estado con la variable desempeño laboral.

Para ello determinaremos el tamaño de la muestra aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n : Tamaño de la muestra

n_1 : Muestra ajustada

Z : Nivel de confianza

p : Probabilidad de que el desempeño laboral sea bueno

q : Probabilidad de que el desempeño laboral sea deficiente

N : Población

E : Error de la muestra

Datos para diseñar la muestra:

Z : 95% ($Z = 1.96$) valor estandarizado (campana de Gaus)

p : 50% $p = 0.50$

q : 50% $q = 0.50$

N : 120

E : 5% ($e = 0.05$)

Entonces:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 120}{0.05^2 (120 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$n = 92$ trabajadores administrativos.

Muestreo: La muestra de selección es probabilístico, aleatorio simple, según Hernández, Fernández & Baptista P. (2014), es decir todos los sujetos de la población de estudio tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para formar parte de nuestra muestra (p. 189). La selección se realizará de la siguiente forma:

Tabla 4.

Cuadro de distribución de la muestra

DESCRIPCIÓN MODALIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE DEL TOTAL
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS		
NOMBRADOS	23	25 %
CAS	12	12.5%
RECIBO POR HONORARIOS	57	62.5%
	92 colaboradores	100%

Nota: Elaboración propia

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas más usadas para una investigación es la encuesta que aplicaremos en nuestro estudio. Así mismo, la técnica de investigación que se empleará para el recojo de datos será mediante la técnica de la encuesta.

El instrumento que se trabajó es el cuestionario en donde se formuló 24 preguntas, donde el instrumento para medir tanto las variables modernización del estado y desempeño laboral en una entidad pública Huaraz-Ancash, fue el cuestionario. Los autores de la elaboración del cuestionario; Correa Gálvez, Susant Aurelyd y Rayme Moreano, Marisabel, año 2021; los mismos que se aplicaron en los colaboradores administrativos de una entidad pública, además de aplicar de manera individual, con un total de 24 ítems.

El cuestionario como instrumento está conformado por dos variables modernización del estado y el desempeño laboral, que mide 3 dimensiones por cada variable. Cabe precisar que la variable modernización del estado, está medida por las dimensiones, gobierno abierto, lo cual fue medido por los ítems 1,2,3 y 4, meritocracia por los ítems 5,6,7y 8, gobierno electrónico por los ítems 9,10,11 y 12. La variable desempeño laboral esta medida por las dimensiones, planificación del trabajo por los ítems 13,14,15 y 16. Organización del trabajo se encuentra medida por los ítems 17,18,19 y 20. Ejecución del trabajo se muestra en los ítems 21,22,23

y 24 (anexo 2). Siendo el tipo de análisis estadístico, con una calificación para cada ítem respondido según escala de Likert, con valoración; totalmente en desacuerdo se dará un valor de 1 punto, en desacuerdo se otorgará el valor de 2 puntos, indiferente se otorgará 3 puntos, de acuerdo tendrá un valor de 4 puntos y totalmente de acuerdo un valor de 5 puntos.

Validez

La validez del instrumento será representativa; es por ello que, para esta investigación el instrumento fue validado mediante el juicio de 4 expertos de la carrera de administración enjuiciando lo adecuado y la validez del instrumento para medir las variables identificadas, las misma que se muestran (anexo 3).

Tabla 5.

Lista de expertos

NOMBRES Y APELLIDOS	ESPECIALIDAD	GRADO ACADÉMICO	DICTAMEN
Luzmila Gabriela, Maurtua Gurmendi	Administración	Magister	Aplicable
Jorge Augusto, Daniel Pérez	Administración	Doctor	Aplicable
Jenny Martha, Quispe López	Administración	Doctora	Aplicable
Kenneth Alberto, Salas Delgado	Contador en Gestión pública	Doctor	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad

Cabe precisar que para la prueba de confiabilidad de los instrumentos tanto para la variable modernización del estado y variable desempeño laboral, se realizó una prueba piloto a 15 trabajadores a través de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados obtenidos estuvieron dentro de los intervalos 0.70 y menor a 1, lo que indicó un grado de confiabilidad y consistencia del instrumento

aplicado, mostrando que el instrumento que se aplicó en el estudio tiene un grado aceptable de confiabilidad y puede ser aplicado.

Tabla 6.

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Modernización del estado	0,7401	Aceptable
Desempeño laboral	0.7889	Aceptable

Nota: Software estadístico IBM SPSS - V26

Seguidamente, se aplicó el instrumento a los 92 trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz – Ancash, quienes nos apoyaron con el llenado de las encuestas. Luego realizamos la descarga y análisis de las respuestas comprendidas dentro de los cuestionarios de ambas variables estudiadas, posteriormente se procesó los datos del cuestionario empleando el software estadístico IBM SPSS - V26 para saber el grado de confiabilidad del instrumento aplicado.

3.5 Procedimientos

Para poder realizar la investigación se solicitó el permiso a la entidad pública objeto de estudio, luego se partió desde la problemática encontrada en la entidad buscando analizar las variables encontradas en dicha problemática. Seguidamente se procedió a la formulación del problema. Una vez que se obtuvo la autorización para recoger la información de los trabajadores administrativos se empleó un cuestionario piloto de tipo cerrada, los mismos que fueron respondidas con total veracidad, con la finalidad de dar fiabilidad al instrumento aplicado. Posteriormente se procedió al con el análisis general de la muestra. Después de obtener la información relevante, se procedió a tabular y analizar la información para luego poder determinar la relación existente entre la modernización del estado y el desempeño laboral.

3.6 Métodos análisis de datos

Para el procesamiento de datos recolectados y el análisis posterior de los instrumentos aplicados fueron ordenados y tabulados posteriormente mediante el programa estadístico IBM SPSS V26. Para el estudio se empleó la estadística descriptiva. Según Rodríguez (2010), menciona que los resultados obtenidos por ambas variables investigadas radican primordialmente en sintetizar y analizar los resultados. Para ello, los datos recogidos fueron ordenados, procesados y presentados en tablas y gráficos de frecuencias y porcentajes. Así mismo, se aplicó la estadística inferencial para determinar la relación y fuerza con que se relacionan las variables, para ello se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Para el presente trabajo de investigación los resultados que se obtuvieron fueron objetivos y verídicos, manteniendo en reserva el nombre de la entidad pública y de los colaboradores administrativos encuestados. Del análisis obtenido en el presente estudio, solo serán empleados para fines académicos, de manera prudente y minuciosa para salvaguardar la identidad y bienestar de los encuestados. De la misma manera las citas empleadas en esta investigación respetarán la redacción de las normas APA y la autoría de cada cita empleada. No influenciando, ni alterando los resultados que se obtengan por los sujetos de la muestra.

IV. RESULTADOS

Tabla 7.

Modernización del estado y sus dimensiones

	Mala		Regular		Buena		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%
V1: Modernización del estado	2	2,2%	59	64,1%	31	33,7%	92	100,0%
D1: Gobierno abierto	5	5,4%	57	62,0%	30	32,6%	92	100,0%
D2: Meritocracia	8	8,7%	50	54,3%	34	37,0%	92	100,0%
D3: Gobierno Electrónico	2	2,2%	39	42,4%	51	55,4%	92	100,0%

Nota: Aplicación de cuestionarios a 92 trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz – Ancash.

La tabla 7 muestra que el 64.1% de los trabajadores administrativos encuestados de una entidad pública de Huaraz – Ancash considera a la modernización del estado como regular, el 33.7% señaló como buena y el 2.2% indicó que es mala. Esto se debe a que en las tres dimensiones, la (dimensión 1) gobierno abierto es considerada por los trabajadores como regular con un 62%, seguida por la (dimensión 2) meritocracia con un 54.3 % indicando como regular, sin embargo, la (dimensión 3) gobierno electrónico la considera buena con un 55.4%.

Tabla 8.

Desempeño laboral y sus dimensiones

	Malo		Regular		Bueno		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%
V2: Desempeño Laboral	2	2,2%	51	55,4%	39	42,4%	92	100,0%
D1: Planificación del trabajo	4	4,3%	50	54,3%	38	41,3%	92	100,0%
D2: Organización del Trabajo	6	6,5%	40	43,5%	46	50,0%	92	100,0%
D3: Ejecución del Trabajo	3	3,3%	33	35,9%	56	60,9%	92	100,0%

Nota: Aplicación de cuestionarios a 92 trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz – Ancash.

La tabla 8 muestra que los trabajadores administrativos encuestados de una entidad pública de Huaraz – Ancash, considera al desempeño laboral como regular con el 55.4%, el 42.4% señalo como bueno y el 2.2 % indico que es malo. Con respecto a las dimensiones la ejecución del trabajo (dimensión 3) es considerada como bueno con 60.9%, la dimensión Organización del trabajo (dimensión 2) es bueno con 50%, sin embargo, la dimensión planificación del trabajo (Dimensión 1) la considera como regular con 54.3%

Objetivo específico1: Determinar la relación de la modernización del estado con la planificación del trabajo de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

Tabla 9.

Cuadro objetivo específico 1

		V1: Modernización del estado	
Rho de Spearman	D1: Planificación del trabajo	Coeficiente de correlación	,391**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	92

Nota: Aplicación de cuestionarios a 92 trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz – Ancash.

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman indica que la dimensión 1, planificación del trabajo se relaciona significativamente con la variable modernización del estado, con un coeficiente de 0.391, siendo esta correlación positiva baja, con una significancia de $p=0.00 < 0.05$. Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica, la modernización del estado se relaciona significativamente con la planificación del trabajo de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

Objetivo específico 2: Determinar la relación de la modernización del estado con la organización del trabajo de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

Tabla 10.

Cuadro objetivo específico 2

		V1: Modernización del estado	
Rho de Spearman	D2: Organización del Trabajo	Coefficiente de correlación	,337**
		Sig. (2-tailed)	,001
		N	92

Nota: Aplicación de cuestionarios a 92 trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz – Ancash.

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman indica que la dimensión 2, organización del trabajo se relaciona significativamente con la variable modernización del estado, con un coeficiente de 0.337**, siendo esta correlación positiva baja, con una significancia de $p=0.001 < 0.05$. Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica, la modernización del estado se relaciona significativamente con la organización del trabajo de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

Objetivo específico 3: Determinar la relación de la modernización del estado con la ejecución del trabajo de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

Tabla 11.

Cuadro objetivo específico 3

		V1: Modernización del estado	
Rho de Spearman	D3: Ejecución del Trabajo	Coeficiente de correlación	,169
		Sig. (2-tailed)	,108
		N	92

Nota: Aplicación de cuestionarios a 92 trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz – Ancash.

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman indica que la dimensión 3, ejecución del trabajo muestra que existe una relación no significativa con la variable modernización del estado, debido que el error de decisión $p=0.108$ (10.8%) el cual es mayor a 0.05 (5%). Por lo tanto, se rechaza la tercera hipótesis específica, la modernización del estado se relaciona significativamente con la ejecución del trabajo de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021. Así mismo el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.169, lo que indica que la relación es correlación positiva muy baja, no existe correlación. Lo que significa que a medida que la modernización del estado mejora no ocurre lo mismo con la dimensión ejecución del trabajo.

Objetivo general: Determinar la relación de la modernización del estado con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

Tabla 12.

Cuadro objetivo general

		V1: Modernización del estado	
Rho de Spearman	V2:	Coeficiente de correlación	,426**
	Desempeño	Sig. (2-tailed)	,000
	Laboral	N	92

Nota: Aplicación de cuestionarios a 92 trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz – Ancash.

Interpretación: El coeficiente Rho de Spearman indica que la variable modernización del estado se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral, con un coeficiente de 0,426, siendo esta correlación positiva moderada, con una significancia de $p=0.00 < 0.05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de la investigación que indica que la modernización del estado se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación pretende establecer la relación que existe entre la modernización del estado y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021. A partir de los resultados obtenidos en la (variable 1) modernización del estado, existe una relación significativa con la (variable 2) desempeño laboral, demostrando que existe una correlación y que la modernización del estado es efectiva con respecto al desempeño laboral de la entidad objeto de estudio. Los resultados hallados en este estudio de investigación no podrán generalizarse para otras entidades, debido que estos resultados corresponden a una muestra específica de la entidad estudiada; lo que si se podría aplicar para otras entidades del estado es la metodología empleada y el instrumento de recolección, las mismas que contribuirán para investigaciones similares futuras.

Respecto al análisis de la primera variable modernización del estado aplicado en la entidad, la Secretaría de gestión pública (2021) sostiene que la modernización tiene como finalidad dirigir, organizar y fomentar en las instituciones del estado un adecuado proceso de modernización enfocado a resultados, con la finalidad de mejorar la eficacia dentro del sector, impactando de manera positiva en favor del usuario y el crecimiento del país. Para Auad (2017) sostiene que la modernización del estado en relación con el sector público, están supeditados y condicionados de manera directa, constituyendo un pilar primordial. Si se obvia el marco legal de modernización, se volvería un problema de administración pública. Esto es lo que se percibe en la entidad pública estudiada, donde se calificó a la modernización del estado como regular según la mayoría de los trabajadores administrativos (64.1%), tal como muestra la tabla 7.

Este resultado coincide con los encontrados por Doria (2018), en su investigación realizada a la una entidad municipal, en la cual encontró a la modernización como regular (49.5%); sin embargo, no coincide con los obtenidos por Valdez (2018) en un Gobierno Regional, en donde encontró a la modernización del estado con un nivel adecuado (84%), percibiéndose en este análisis, que si bien

la modernización es considerada de manera apropiada en esta entidad, no replica lo mismo para otras entidades del sector. Cabe destacar que la modernización del estado en la entidad pública objeto de estudio fue considerada como regular debido al gobierno abierto y meritocracia. Sin embargo, gobierno electrónico lo considera como buena.

Ahora bien, respecto al análisis de la segunda variable desempeño laboral aplicado a las entidades públicas, Chiavenato (2017) define que es la base de recursos humanos, donde existe sistemáticas acciones y comportamientos, en las cuales se observan e identifican las capacidades de los colaboradores, siendo de vital importancia y útil para analizar si los objetivos del personal se están cumpliendo o no. De la misma manera, Chiang y San Martín (2015), define que para lograr las metas y objetivos se emplearán los recursos de manera eficiente, viéndose reflejado en el desempeño. Cabe precisar para Mendiola, Lavado y Sanchez (2020), determinó que para lograr una adecuada gestión administrativa se debe gestionar un adecuado desempeño laboral. Esto es lo que se percibe en la entidad estudiada, donde la mayoría del personal administrativo la calificó como regular con (55,4%), tal como muestra la tabla 8.

Este resultado coincide con los obtenidos por Romero (2020) en una investigación realizada a una entidad de gestión educativa, donde encontró al desempeño laboral como regular con (88.5%), al mismo tiempo, Obregón (2021) en su investigación realizada a un gobierno distrital encontró regular con (85.2%), sin embargo, no coincide con los resultados de Medina (2017) obtenidos en una Municipalidad, en donde encontró que el desempeño laboral en la entidad es malo con (82%), percibiéndose en los colaboradores respecto al desempeño laboral es más eficiente en la entidad de gestión educativa y gobierno distrital, a diferencia de la entidad municipal, la cual muestra un desempeño laboral malo. Cabe precisar que el desempeño laboral en la entidad pública la ejecución del trabajo y organización del trabajo la consideraron como bueno, sin embargo, la planificación del trabajo la consideró como regular.

Respecto al objetivo específico 1 se pretende determinar la relación de la modernización del estado y planificación del trabajo. Según Chiavenato (2017), definió a la planificación del trabajo como herramienta de gestión, la misma que define a las organizaciones para cumplir con las metas, ejercicio y formulación para el desarrollo de los planes de acción. Proporciona un marco real para que los directivos y líderes elaboren estrategias de forma proactiva, aumentando la satisfacción laboral, permite mejorar las decisiones a tomar, establece una estructura que coordina y controla actividades. Esto es lo que se percibe en la entidad del estado objeto de estudio, donde el coeficiente Rho de Spearman indica que la planificación del trabajo se relaciona significativamente con la variable modernización del estado, con un coeficiente de 0.391**, siendo esta correlación positiva baja, con una significancia de $p=0.00 < 0.05$, aceptando la primera hipótesis específica, tal como muestra la tabla 9.

Este resultado es similar al hallado por Oliva (2020), en su estudio realizado a un organismo del estado – RENIEC, en donde encontró una relación positiva significativa entre la modernización del estado y planificación del trabajo aplicado en la entidad $r = 0.340^{**}$. Similares resultados fueron obtenidos por Benites y Castillo (2018) en su investigación realizada a una entidad educativa, en donde encontró a la planificación del trabajo de la gestión administrativa una relación significativa de 0.420*. Cabe precisar, para Carpio (2021) en su investigación realizada a una municipalidad provincial, en la cual encontró a la planificación del trabajo de los servidores como regular, refiriendo que una eficiente y absoluta implementación de la modernización daría como resultado una adecuada planificación del trabajo en los servidores; Sin embargo, no coincide con los resultados de Arevalo (2018) obtenidos en un gobierno regional, donde encontró respecto a la planificación del trabajo de los colaboradores de la entidad como deficiente; Percibiéndose en este análisis que la planificación del trabajo en las entidades del estado no es aplicada por igual en los servidores públicos, siendo fundamental su aplicación para lograr los planes institucionales; Kaufman *et al.* (2015) menciona que para los diferentes niveles de gobierno la planificación del trabajo es fundamental dentro de la gestión pública; la entidad que la ejecute de manera regular será innovativa, siendo decisiva en el desarrollo y mejoramiento de

la gestión. Para Stack (2018), menciona que para conseguir el éxito y prevenir fracasos es prescindible una adecuada gestión administrativa.

Respecto al objetivo específico 2 se pretende determinar la relación de la modernización del estado y organización del trabajo. Según Chiavenato (2017), define que la organización del trabajo, es el proceso administrativo que sirve como herramienta, resuelve el análisis de características, la cooperación de los colaboradores líderes, con el interés de identificar herramientas y objetivos comunes. Mostrando de qué manera estratégica se desarrollarán las actividades, normas y jerarquías que se encuentran desarrollados entre sí. Esto es lo que se percibe en la entidad del estado objeto de estudio, donde el coeficiente Rho de Spearman indica que la organización del trabajo se relaciona significativamente con la variable modernización del estado, con un coeficiente de 0.337**, siendo esta correlación positiva baja, con una significancia de $p=0.001<0.05$, aceptando la segunda hipótesis específica, tal como muestra la tabla 10.

Estos resultados difieren con el autor Sedano (2017) en una investigación realizada a una entidad fiscalizadora laboral, donde concluyó que la organización del trabajo respecto al desempeño de los colaboradores, se relacionan, hallando un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r= 0.933^{**}$ lo que indica una correlación positiva fuerte. Para Nina (2017) en su investigación realizada a un Gobierno Regional, en la cual encontró a la organización del trabajo regular, esto debido que existe limitaciones dentro de la organización, tales como los procesos, técnicas de trabajo entre otros; Jaramillo (2021) en su investigación realizada a una institución de salud, en la cual encontró que la organización del trabajo puede mejorar las condiciones laborales, optimizar tiempos y otros aspectos dentro de la institución, si son previamente planificadas.

Ahora bien, del objetivo específico 3 se pretende determinar la relación de la modernización del estado y ejecución del trabajo. Según Chiavenato (2017) menciona que la ejecución del trabajo es una fase de la administración, que implica el desarrollo sistemático de toda organización. Los hallazgos obtenidos en la entidad objeto de estudio, demuestran una correlación positiva muy baja, no

existiendo correlación, debido que el coeficiente de Spearman es de 0.169, con un error de decisión $p=0.108$ (10.8%), el cual es mayor a 0.05 (5%), rechazando la tercera hipótesis específica. Percibiéndose en este análisis que a medida que la modernización del estado pueda mejorar no ocurriría lo mismo con la dimensión ejecución del trabajo, tal como muestra la tabla 11.

Sin embargo, este resultado no coincide con Bacalla (2018) en una investigación realizada a una municipalidad de Pachacamac, donde concluye que la ejecución del trabajo en función al desarrollo de las obras realizadas por la entidad, si se relacionan con la modernización, hallando un coeficiente de correlación de Spearman de $r= 0,566^{**}$ lo que indica una correlación moderadamente positiva. Para Gonzales, *et al.* (2020) en su investigación determinan que para cumplir con los objetivos organizacionales y consolidarse en su desarrollo institucional, es necesario implementar y ejecutar un modelo de gestión administrativa exitosa. Por su parte, Franco (2016) menciona que implementar la ejecución del trabajo puede ser independiente a las demás herramientas de la gestión estratégica. Reflejándose en este análisis que la ejecución del trabajo en la entidad pública debe ser implementada por los trabajadores conllevando a la realización de un correcto proceso de tareas y labores.

Respecto al objetivo general se buscó determinar la relación existente entre la modernización del estado y el desempeño laboral de una entidad pública. La Secretaría de gestión pública (2021) menciona que si todas las entidades, poderes del estado y organismos constitucionalmente autónomos, ya sea independiente del tamaño, cantidad de personas o cargos que desempeñen, deben enfocarse en el proceso de modernización, la misma que busca impulsar incentivos con la finalidad que las empresas del sector puedan mejorar constantemente su intervención y correcto funcionamiento de servicios, bienes, y regulaciones de manera eficiente en aras de obtener buenos resultados y priorizando al ciudadano. Por otro lado, Vera y Suarez (2018) determinó que el desempeño laboral influye en la deficiencia de las tareas, calidad de servicio y rendimiento de los colaboradores. Por otro lado, se percibe en la entidad del estado objeto de estudio que el coeficiente de

Spearman indica que la variable modernización del estado se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral, con un coeficiente de 0,426**, siendo esta correlación positiva moderada, con una significancia de $p=0.00<0.05$, aceptando la hipótesis general de la investigación, tal como muestra la tabla 12.

Este resultado es similar con los obtenidos por Goicochea (2021) en su investigación realizada a una entidad municipal, la cual encontró relación en la modernización y el desempeño laboral $r= 0.601$, obteniendo una correlación positiva moderada con un valor de significancia $p<0.01$. Por otra parte, Orellana (2021) en su investigación realizada en el Gobierno Regional en tiempos de pandemia, en la cual encontró existencia de relación entre la modernización y el desempeño laboral obteniendo una correlación alta con $r= 0,734$; otros resultados similares se encontraron en Santiago (2020) en su investigación realizada a la Dirección Regional de Agricultura, donde encontró una relación positiva alta $r= 0.839$ entre la modernización y el desempeño laboral. Los hallazgos obtenidos en la presente investigación, se pudo corroborar con los autores anteriormente citados, los mismos que respaldan nuestros resultados de las variables de estudio, encontrándose una relación positiva entre la modernización del estado y desempeño laboral; Sin embargo estos resultados no coinciden con los resultados de Rosales (2018) obtenidos en un hospital en Huánuco, en donde encontró una correlación de $r=0,038$, demostrando que no existe relación positiva alta entre la modernización pública y el desempeño. Percibiéndose en este análisis que, en relación a las variables estudiadas a diferencia de los gobiernos regionales y municipal, la entidad de salud demuestra que aplica un mínimo porcentaje en cuanto a la modernización del estado y por ende los servidores lograrán un desempeño laboral insuficiente.

Finalmente, respecto al estudio de relación modernización del estado y desempeño laboral, se encontró una relación positiva moderada, donde podemos mencionar que la modernización del estado debe ser aplicada en las entidades públicas para lograr mejoras en los procesos administrativos, ya que requiere el esfuerzo de todos los trabajadores, los mismos que deben ajustarse a los cambios del entorno y lograr los objetivos de iniciativa gubernamental, siendo necesario y

compleja para lograr los beneficios de la población. Por otra parte, Funck & Karlsson (2020), mencionan que a través de los distintos poderes se debe organizar diferentes actividades con el objetivo de coincidir con las metas que plantean las entidades del Estado. Así mismo, Massey (2019), define que la gestión pública requiere contar con funcionarios calificados, honestos y aptos que puedan desenvolverse en el ámbito gubernamental, demostrando sus capacidades y habilidades.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró que la modernización del estado fue calificada como regular según el 64.1% del personal administrativo encuestado de la entidad pública, siendo una de las dimensiones las que la calificaron como regular gobierno abierto, seguido de la meritocracia, sin embargo, la dimensión gobierno electrónico la califico como buena.
2. Se encontró que el desempeño laboral fue calificado como regular según el 55,4% del personal administrativo encuestado de la entidad pública, siendo una de las dimensiones de mayor calificación la ejecución del trabajo con un porcentaje bueno, seguido de la organización del trabajo, sin embargo, la planificación del trabajo la considero como regular. Por lo tanto, se precisa que el desempeño laboral en la entidad pública en la cual se aplicó los instrumentos, refleja su bien propio a través del servicio público que desempeñan laboralmente, donde es muy importante para los objetivos de la organización.
3. Respecto al primer objetivo específico, se encontró que la planificación del trabajo tuvo una relación positiva significativa con la modernización del estado, debido que el Rho de Spearman indica un coeficiente de 0.391**, con una significancia de ($p=0.00<0.05$), aceptándose la primera hipótesis específica. Lo que significa que la planificación del trabajo en la entidad contribuye con la eficiencia y el mejoramiento de la gestión, siendo una herramienta decisiva para cumplir las metas establecidas y la buena gestión. Por lo tanto, en la entidad estudiada se muestra que la planificación del trabajo es una dimensión que debilita al desempeño laboral.
4. Respecto al segundo objetivo específico, se encontró que la organización del trabajo tuvo una relación positiva significativa con la modernización del estado, debido que el Rho de Spearman indica un coeficiente de 0.337, con una significancia de ($p=0.001<0.05$), aceptándose la segunda

hipótesis específica. Lo que significa que la entidad desarrolla sus actividades de acuerdo a los procesos administrativos, es por ello, si se obtiene una mejora en la organización del trabajo, se optimizara las condiciones de los trabajadores, tiempo y otros puntos relevantes.

5. Respecto al tercer objetivo específico, se encontró que la ejecución del trabajo tuvo una relación positiva muy baja con la modernización del estado, no existiendo correlación debido a que el Rho de Spearman es de 0.169, con un error de decisión ($p=0.108>0.05$), rechazando la tercera hipótesis específica. Lo que significa que a medida que la modernización del estado mejora en la entidad no sucede lo mismo con la ejecución del trabajo.

6. Respecto al objetivo general, se encontró que existe una relación positiva moderada entre la variable modernización del estado y el desempeño laboral, siendo el Rho de Spearman 0,426**, con una significancia ($p=0.00<0.05$), aceptando la hipótesis general de la investigación. Lo que significa que la modernización del estado está contribuyendo en un óptimo desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere, mejorar el estudio realizado en la entidad pública, con otras herramientas de recolección de datos, para que los futuros análisis que se realicen en cuanto a modernización del estado tengan resultados más precisos, debido que es importante y amplio en el sistema de gestión pública al ser efectiva su aplicación y por ser existente una LEY N° 27658 en el estado peruano en proceso de modernización y como se ha visto en los resultados de este estudio existe una relación directa con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad.
2. Es recomendable establecer estrategias que contribuyan que la entidad pública pueda alcanzar y optimizar sus procesos, para ello se debe tomar en cuenta a la planificación del trabajo, debido que es la que más se relaciona con la modernización del estado y puede favorecer en mejorar la gestión del estado.
3. Es importante invitar a la Universidad Cesar Vallejo, facultad de Ciencias Empresariales, programa académico de Formación de Adultos, compañeros y colegas, la importancia de seguir investigando sobre el tema de modernización del estado, ya que como línea universitaria debemos ejercer puntos de control administrativo para asegurar la razonabilidad de las decisiones públicas; que contribuye en la optimización de la gestión pública, nos corresponde como licenciados en administración próximamente como responsables en el campo laboral.

REFERENCIAS

- Amaya, G. (2016). Labor Performance and the Stability of Administrative Personnel Contracted in the School of Medicine at the University of Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. 16(3) 493-505.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1315-95182010000300010&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Auad, V. (2017). *Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una mirada desde la innovación participativa* [Tesis de maestría, Universidad del Desarrollo]. Repositorio UD de Chile.
<https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/2018/Documento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arevalo, A. (2018). *Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018* [Tesis de maestría, en Gestión pública Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV – Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21250/Arevalo_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bacalla, D. (2018). *Ejecución de obras públicas y su proceso de modernización en la Municipalidad distrital de Pachacamac, Lima, 2018* [Tesis de maestría en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV – Institucional
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31093>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3° edición). Grupo editorial Patria.
- Benites, L. y Castillo, D. (2018). *Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV – Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17561/benites_ul.pdf?sequence=1
- Benites, R. (2014) Construyendo viabilidad política: argumentación y persuasión en el proceso de diseño y aprobación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública entre los años 2011 y 2013. *Politai Revista de Ciencia*

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/politai/article/view/13870>

- Bryson, J., Crosby, B. & Bloomberg, L. (2014). Public Value Governance: Moving Beyond Traditional Public Administration and the New Public Management. University of Minnesota. *Public Administration Review*, 74(4) 445-456. DOI:[10.1111/puar.12238](https://doi.org/10.1111/puar.12238)
- Caravaca, *et al.* (2020). Modernizar el estado. Plan y agentes del cambio en la era cambiamos. Argentina, 2015-2019. *Revista de gestión pública*, 9(1) 5-42. <https://revistas.uv.cl/index.php/rgp/article/view/2679>
- Carpio, Y. (2021). *Implementación de la modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2019* [Tesis de maestría en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV – Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58448>
- Chiang M. y San Martín, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. [Artículo de revisión literaria, ciencia & trabajo]. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. (10° edición). McGraw-Hill interamericana S.A
- Doria, C. (2018). *Modernización de la gestión pública y competencia laboral según trabajadores de la municipalidad provincial de Huarochirí 2018* [Tesis de maestría en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV – Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23954>
- Funck, E. K., & Karlsson, T. S. (2020). Twenty-five years of studying new public management in public administration: *Accomplishments and limitations. Financial Accountability and Management*, 36(4), 347–375. <https://doi.org/10.1111/faam.12214>
- Freire, M. (2019). Modernización de la gestión pública y rendición de cuentas: Análisis del caso ecuatoriano, Ecuador, 2019 N° 5 147-149 <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/1200>

- Franco, F. (2016) Limitaciones del enfoque de gestión estratégica en el sector público. 360 revista de Ciencias de la Gestión, Lima, 1(1) 88-115
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/14871>
- García, J. (2021) De Michael Sandel a César Rendueles: ¿es posible criticar la meritocracia en nombre del bien común? Revista de Filosofía moral y política, N° 65
<https://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/download/1167/1241?inline=1>
- Gastelo, M. (2017). *Propuesta para mejorar la gestión de la calidad del servicio al usuario de la UGEL Corongo – Ancash, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV – Institucional
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27777/gastelo_qm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gertrudix, M. Gertrudix, M. & Álvarez, S. (2016). Consumption of public institutions' open data by Spanish citizens 25(4) 535-544
<https://doi.org/10.3145/epi.2016.jul.03>
- Gobierno Regional de San Martín (2015). Lineamientos para la aplicación y uso adecuado del sistema de gestión documentaria – SISGEDO en la u. e. 001 - 0921 Sede Central del Gobierno Regional San Martín y demás dependencias.
<https://web.regionsanmartin.gob.pe/WebApp/OriArc.pdf?id=67495#:~:text=%2D%20SISGEDO.,dependencias%20que%20conforman%20la%20U.E.>
- Goicochea, C. (2021). *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el servicio de administración de inmuebles municipales de Trujillo, Trujillo 2021*. [Tesis de Maestría en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV – Institucional
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70897/Goicochea_TCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, *et al.* (2020) Administrative management model for the business development of hotel Barros in Quevedo city. Revista Universidad y Sociedad 12(4) 32-37 <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° edición). Mc Graw Hill Interamericana.
- Huanca, et al. (2021). *Modernización de la gestión pública y la calidad de atención al usuario en las municipalidades provinciales de la región Puno* [Artículo de revisión literaria, revista científico-académico multidisciplinaria]. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2159>
- Jara et al. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Jaramillo, A. (2021). *Desarrollo del trabajo remoto en la Unidad Orgánica de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV – Institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69002/Jaramillo_CAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kaufman, et al. (2015). *Construyendo gobiernos efectivos: logros y retos de la gestión pública para resultados en América Latina y el Caribe*. Sarah Schineller (A&S Information Specialists, LLC)
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., & Lerner, D. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619 DOI:[10.3233/WOR-152237](https://doi.org/10.3233/WOR-152237)
- Maizondo, F. y Hidalgo, I. (2020). Modernización y Calidad Del Servicio en la Ugel N° 01, San Juan de Miraflores, Lima, 2019 8(1) 61-75 <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/201/345>
- Massey, A. (2019). Persistent public management reform: an egreore of liberal authoritarianism? *Public Money and Management*, 39(1), 9–17. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1448160>
- Medina, S. (2017) *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV – Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>

- Medranda, N. (2017). *Calidad y Transparencia en la información y comunicación que se emite a través de las páginas webs de los Municipios: Corporación de caso en Ecuador y España* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona].
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/458654/njmm1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendivel, R, Lavado, C., y Sanchez, A. (2020). *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo* [Artículo de revisión literaria, Conrado revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos].
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442020000100262
- Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (2018). *Reglamento de Organizaciones y Funciones*.
<https://www.midagri.gob.pe/portal/planeamiento-organizacion/instrumentos-de-gestion/rof-reglamento-de-organizacion-y-funciones-2>
- Nina, D. (2017). *La gestión administrativa en el gobierno regional de Madre de Dios -2017* [Tesis de grado, Universidad Andina de Cusco]. Repositorio U andina–Institucional.
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2164/Delia_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Obregón, H. (2021) *Desempeño laboral y gestión por resultados en el Gobierno Distrital de Independencia, Provincia de Huaraz- Ancash 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV – Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73733>
- Oliva, J. (2020). *Gestión por procesos y la modernización del estado en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV – Institucional.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_989ea0bccf0d28743a9105b0e00008972
- Orellana, T. (2021) *Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en un Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021* [Tesis maestría en

- gestión pública Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV – Institucional
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66836>
- Organismo supervisor de las contrataciones del estado (2019). Legislación y documentos OSCE <https://portal.osce.gob.pe/osce/content/ley-de-contrataciones-del-estado-y-reglamento>
- Pasco, J. (2015). La modernización del estado en el Perú. Revista estudios políticas públicas de la universidad Chile. 2(0), 246-252
<https://revistaestudiospoliticaspUBLICAS.uchile.cl/index.php/REPP/article/view/38487/40136>
- Presidencia del Consejo de ministros (2009). *Referentes básicos para la mejora de la administración pública. Leyes de modernización del estado.*
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE3554D0815BAC9905257BFF0054B4C1/\\$FILE/Leyes de Modernizaci%C3%B3n.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE3554D0815BAC9905257BFF0054B4C1/$FILE/Leyes%20de%20Modernizaci%C3%B3n.pdf)
- Romero, L. (2020). *Gestión del cambio y su influencia en el desempeño laboral de la I. E. “Santa Magdalena” Guadalupe, Pacasmayo – 2019* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV – Institucional.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_4a76fbcae10c6ab1bff097982732c6af
- Rosales, Y. (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 UNHEVAL – Institucional.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNHE_0f28945b549106d7e99bbf46fef2b7a5
- Santiago, R. (2020). *Modernización de la gestión pública y competencia laboral según trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Pasco 2020* [Tesis de maestría en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV – Institucional
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53153>
- Saravia, J. (2018). La gestión pública en el Perú en perspectiva histórica (siglos XIX-XXI). En Líneas Generales, 1(2) 143-161.
<https://doi.org/10.26439/en.lineas.generales2018.n002.2674>

- Secretaría de Gestión Pública, presidencia del Consejo de ministros. *Política nacional de modernización de la gestión pública al 2021*. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>
- Secretaría de Gestión Pública, presidencia del Consejo de ministros. Lineamientos N° 001-2019-SGP. *Principios de actuación para la modernización de la gestión pública*. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2019/02/Lineamientos-N%C2%B0-001-2019-SGPPCM1.pdf>
- Secretaría de Gestión Pública, presidencia del Consejo de ministros. Documento orientador: Metodología para la implementación de la gestión por procesos en las entidades de la administración pública en el marco del D.S N° 004-2013-PCM – *Política Nacional de Modernización de la gestión Pública*. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/03/Metodologia de GxP.pdf>
- Stack, K. (2018). The Office of Management and Budget: The Quarterback of Evidence-Based Policy in the Federal Government. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 678(1), 112–123. <https://doi.org/10.1177/0002716218768440>
- Sedano, M. (2017). *La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, año 2017*. [Tesis de maestría en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV – Institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17643>
- Valdez, H. (2018). *Modernización De La Gestión Pública y Desempeño Laboral En El Gobierno Regional Huánuco-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV – Institucional. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_9510d05316683eb795166fcd79124a87
- Vera, N. y Suarez, A. (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón la Libertad Universidad y Sociedad*. [Artículo de revisión literaria, revista científica de la universidad Cienfuegos].

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180

Voloshyna, O. (2021). Modern methods of administrative management at the enterprises сучасні. International Periodic Scientific Journal, 7(2), 56–67.
<https://doi.org/10.30888/2663-5712>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TIPO DE ESCALA
Modernización del Estado.	Secretaría de gestión pública (2021) , señala que es un instrumento fundamental que se rige a través de la gestión pública, en este caso en nuestro país Perú, a partir de ello se dispone lineamientos para mejorar la eficacia dentro del sector público	La variable modernización del estado, se medirá a través de un cuestionario con una escala tipo Likert, aplicado a los trabajadores administrativos de la entidad pública, basado en las dimensiones; Gobierno abierto, meritocracia, gobierno electrónico.	• Gobierno abierto	• Transparencia gubernamental	1, 2	Escala categórica ordinal 1. Mala 2. Regular 3. Buena
				• Calidad de servicio	3,4	
			• Meritocracia	• Selección de Recursos Humanos	5, 6	
				• Permanencia laboral	7, 8	
		• Gobierno electrónico	• Accesibilidad del portal web institucional	9, 10		
				• SISGEDO	11, 12	
Desempeño laboral	Chiavenato, I (2017) define que es la base de recursos humanos, donde existe sistemáticas acciones y comportamientos, donde se pueden observar e identificar la capacidad de los colaboradores, siendo de vital importancia, de manera útil para analizar si los objetivos del personal se están cumpliendo o no, para apoyar al colaborador según las respuestas del análisis	El desempeño laboral se medirá a través de un cuestionario con una escala tipo Likert, aplicado a los trabajadores administrativos de la entidad pública, basado en las dimensiones; Planificación del trabajo, organización del trabajo y ejecución del trabajo.	• Planificación del trabajo	• Cumplimiento de objetivos	13, 14	1. Malo 2. Regular 3. Bueno
				• Cumplimiento de cronograma	15, 16	
			• Organización del trabajo.	• Aplicación del ROF	17, 18	
				• Cumplimiento del MOF	19, 20	
			• Ejecución del trabajo	• Trabajo en equipo	21, 22	
			• Comunicación de los Colaboradores	23, 24		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS
DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE HUARAZ – ANCASH, 2021**

Estimados, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido a los trabajadores administrativos de una entidad pública el cual se estudiará sobre la relación entre la modernización del estado y desempeño laboral de una entidad pública.

Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y de carácter anónimo, ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

INSTRUCCIONES:

Por favor, conteste las preguntas en su totalidad. Su respuesta será muy valiosa. Gracias por su colaboración.

Edad: _____ años Sexo: Femenino () Masculino ()

Área: _____

Lea detenidamente y posteriormente marque con un aspa (x) la alternativa de su elección según la siguiente escala:

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

MODERNIZACIÓN DEL ESTADO Y DESEMPEÑO LABORAL

INDICACIONES: En el siguiente cuadro se le muestra una serie de 24 preguntas sobre:

VARIABLE: **MODERNIZACIÓN DEL ESTADO**

N°	Enunciados	TD	D	I	A	TA
		1	2	3	4	5
Dimensión: Gobierno abierto						
1	¿Considera usted que la información que brinda la entidad pública es oportuna y permanente?					
2	¿Consideras que las publicaciones de noticias e informaciones sobre las actuaciones de miembros del gobierno están relacionadas con la gestión?					
3	¿Se considera usted calificado para el servicio que presta a la entidad?					
4	¿Considera usted, que existe mejoría en los servicios administrativos que brinda la entidad pública?					
Dimensión: Meritocracia						
5	¿Considera usted adecuado el reclutamiento del personal?					
6	¿Considera usted que las personas son las adecuadas para ocupar el cargo actual?					
7	¿Cree usted importante la permanencia laboral para su desarrollo profesional?					
8	¿Considera usted que el sueldo ha sido el que más influye en la motivación para permanecer como colaborador en la entidad pública?					
Dimensión: Gobierno Electrónico						
9	¿Considera usted que el acceso del usuario al portal web institucional es un recurso importante?					
10	¿Cree usted que existe facilidad de encontrar los contenidos en el portal Web Institucional?					
11	¿Considera usted óptimo el control y supervisión del procesamiento de los documentos, en el SIGGEDO?					
12	¿Cree usted que el SIGGEDO permite la comunicación entre el usuario y el administrativo, para el seguimiento documentario?					
VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión: Planificación del trabajo						
13	¿Considera usted que se cumplen los objetivos propuestos para el cumplimiento de las metas?					
14	¿Cree usted que es adecuado el reporte de los objetivos obtenidos a su jefatura?					
15	¿Cree usted que se cumple el cronograma para el desarrollo de las actividades en la entidad?					
16	¿Cree usted que la entidad donde trabaja lleva un adecuado control sobre el cumplimiento del cronograma?					
Dimensión: Organización del trabajo.						
17	¿Considera usted que el reglamento de organización y funciones (ROF), es una herramienta importante para la organización de su trabajo?					
18	¿Cree usted que en la entidad pública el reglamento de organización y funciones facilita el control de las actividades?					
19	¿Considera usted que el manual de organización y funciones permite que el personal conozca con claridad sus funciones?					
20	¿Considera usted que los colaboradores conocen sus limitaciones jerárquicas y no se toman atribuciones que no corresponden?					

Dimensión: Ejecución del trabajo					
21	¿Considera usted que es parte de un equipo que trabaja hacia una meta en común?				
22	¿Cree usted que labora de manera eficiente y enfocada con su equipo de trabajo?				
23	¿Considera usted necesaria la buena comunicación para el desarrollo de sus funciones dentro de su área?				
24	¿Considera usted que cuando necesita comunicar algo a sus jefes ¿Lo hace con plena confianza?				

Gracias por su participación

Anexo 3. Instrumento de validación de Juicio de expertos.

Validación de experto 01 – Modernización del estado



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Modernización del estado (Variable 1)

OBJETIVO: Determinar la relación de la modernización del estado con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luzmila Gabriela Murtua Gurmendi

GRADO ACADÉMICO: Magister

24 de junio del 2021

Firma del Experto Informante.

DNI:07379211

Validación de experto 01 – Desempeño laboral

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Desempeño laboral (Variable 2)

OBJETIVO: Determinar la relación de la modernización del estado con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luzmila Gabriela Mautua Gurmendi

GRADO ACADÉMICO: Magister

24 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

Validación de experto 02 – Modernización del estado



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Modernización del estado (Variable 1)|

OBJETIVO: Determinar la relación de la modernización del estado con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Daniel Pérez, Jorge Augusto

GRADO ACADÉMICO: Dr. En Administración

22 de junio del 2021

Firma del Experto Informante.

DNI: 17812596

Validación de experto 02 – Desempeño laboral

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Desempeño laboral (Variable 2)

OBJETIVO: Determinar la relación de la modernización del estado con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Daniel Pérez, Jorge Augusto

GRADO ACADÉMICO: Dr. En Administración

22 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

DNI: 17812596

Validación de experto 03 – Modernización del estado



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Modernización del estado (Variable 1)

OBJETIVO: Determinar la relación de la modernización del estado con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Salas Delgado, Kenneth Alberto

GRADO ACADÉMICO: Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad.

28 de junio del 2021

Firma del Experto Informante.

DNI: 43723515

Validación de experto 03 - Desempeño laboral

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Desempeño laboral (Variable 2)

OBJETIVO: Determinar la relación de la modernización del estado con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

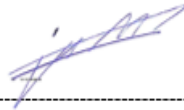
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Salas Delgado, Kenneth Alberto

GRADO ACADÉMICO: Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad.

28 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

DNI: 43723515

Validación de experto 04 – Modernización del estado



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Modernización del estado (Variable 1)

OBJETIVO: Determinar la relación de la modernización del estado con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Jenny Martha Quispe López

GRADO ACADÉMICO: Dra.

26 de junio del 2021

Firma del Experto Informante.

DNI: 32924318

Validación de experto 04 - Desempeño laboral

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Desempeño laboral (Variable 2)

OBJETIVO: Determinar la relación de la modernización del estado con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una entidad pública de Huaraz-Ancash, 2021.

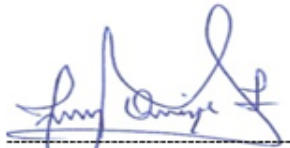
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Jenny Martha Quispe López

GRADO ACADÉMICO: Dra.

26 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

DNI: 32924318

Anexo 4. Autorización para recolección de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo, Oscar Javier, Chauca Rodríguez, identificado con DNI 41359168, en mi calidad de **Sub Gerente de Obras** del área de **Gerencia Regional de Infraestructura**, de la empresa **Gobierno Regional de Ancash-Huaraz**, con R.U.C N°20530689019, ubicada en la ciudad de Huaraz – Independencia.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor (ita)(a): **Susant Aurelyd Correa Gálvez**, identificada con **DNI Nro. 73215150** y **Marisabel Rayme Moreano**, identificada con **DNI Nro. 40556619**, de la Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Consultas de sobre la modernización del estado y desempeño laboral, direccionado a los colaboradores administrativos, así mismo, la facultad de realizar la consulta necesaria en los despachos de Recursos Humanos y administración, según corresponda, con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación, Tesis, para optar al grado de Bachiller, o Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

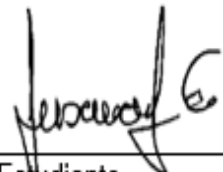
Mencionar el nombre de la empresa.

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
Gerencia de Infraestructura

Ing. Oscar Javier Chauca Rodríguez

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 41359168

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante
DNI: 73215150



Firma del Estudiante
DNI: 40556619

Anexo 5. Cálculo de muestra.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n : Tamaño de la muestra

n_1 : Muestra ajustada

Z : Nivel de confianza

p : Probabilidad de que el desempeño laboral sea bueno

q : Probabilidad de que el desempeño laboral sea deficiente

N : Población

E : Error de la muestra

Datos para diseñar la muestra:

Z : 95% ($Z = 1.96$) valor estandarizado

p : 50% $p = 0.50$

q : 50% $q = 0.50$

N : 120 trabajadores administrativos

E : 5% ($e = 0.05$)

Entonces:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 120}{0.05^2 (120 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$n = 92$ trabajadores administrativos.