# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

# MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y SU IMPACTO EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA – 2022

Tesis para optar grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

RENÁN, RÍOS VILLAGÓMEZ

Pucallpa, Perú

2025

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
# ESCUELA DE POSGRADO

## ANEXO Nº 4

## ACTA DE DEFENSA DE TESIS N° - 202

## OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 9.00 AM horas, del día 08 ... de AGOSTO ..... del 2025., ante el Jurado de Tesis constituido por :

- PRESIDENTE: Dr. MOISES ANANCIO CUEVA MUÑOZ
- SECRETARIO: Dr. WALTER ORTIZ MELO
- VOCAL: Mg. OLMEDO PIZANGO ISUIZA

El aspirante al Grado de MAESTRO o DOCTOR en GESTIÓN PUBLICA Mención:.....

Don(ña).....Procedió al acto de Defensa publica con la exposición de La tesis, titulado: MODERNIZACIÓN DE LA GESTION PUBLICA Y SU IMPACTO EN LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA - 2022"

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

| N° | CRITERIO | RANGO | PUNTAJE |
|---|---|---|---|
| 1 | Presentación personal | 0 - 4 | 4 |
| 2 | Dicción y dominio de escenario | 0 - 4 | 4 |
| 3 | Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones | 0 - 4 | 3 |
| 4 | Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente | 0 - 4 | 3 |
| 5 | Aporte a la maestría o mención y a la comunidad | 0 - 4 | 4 |
| TOTAL | | | 18/20 |

- **Calificación:** Puntaje ejemplo: 18/20
- **Conclusiones**: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado]
- **Observaciones:** [Si las hubiera]
- **Recomendaciones:** [Si las hubiera]

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 10:45 AM horas del 08 de AGOSTO ..... del 2025...

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
## ESCUELA DE POSGRADO

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

ASESOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

# CONSTANCIA

## ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/0419-2024**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y SU IMPACTO EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA – 2022**"

| | | |
|---|---|---|
| Autor(es) | : | **RÍOS VILLAGÓMEZ RENÁN** |
| Escuela | : | **POSGRADO** |
| Maestría | : | **GESTIÓN PÚBLICA** |
| Asesor(a) | : | **Dr. CANTEÑO GAVINO, ROLANDO CARLOS** |

Presenta un **porcentaje de similitud de 4%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud**, procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 22/08/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

## Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, RENAN RÍOS VILLAGOMEZ

Autor de la tesis titulada: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y SU IMPACTO EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA, 2022

Sustentada el año: 2025

Asesor(a): Dr. ROLANDO CARLOS CANTEÑO GAVINO

Escuela de Posgrado

Maestría: GESTIÓN PÚBLICA

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

**Primero:** Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

**Segundo:** Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15 / 10 / 2025

Email: renanrios1974@hotmail.com Firma: _____

Teléfono: 996 925 836 DNI: 21532085

## DEDICATORIA

A Dios, a mi Padre y Maestro en cielo el Profesor Teófanes Ríos Valdez, a mi Madre la Profesora Rayda Villagómez Aguilar, a mi esposa y mis hijitas Sofia y Daniela.

**Renán**

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, a mis docentes de la Maestría de Gestión Pública, a mis compañeros maestrandos, a mi esposa e hijas.

**Renán**

# RESUMEN

La presente investigación responde a la línea de investigación establecida por la Escuela de Posgrado para la obtención del Grado Académico de Maestro en Gestión Pública o Maestro en Ciencias de la Universidad Nacional de Ucayali. Investigación que tuvo como objeto determinar el nivel de impacto de la Modernización de la Gestión Pública en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022. En cuanto al tipo de investigación fue básica, con un diseño no experimental, transeccional descriptiva correlacional. El instrumento utilizado en la presente investigación fue el cuestionario que contó con nueve (09) ítems por cada variable de estudio. En cuanto a las preguntas fueron cerradas de tipo Likert y fueron aplicados a una muestra de 265 sujetos de la población muestral, cuyo resultado que responde al objetivo general fue: existe correlación entre las variables Modernización de la Gestión Pública y Administración de recursos Humanos, con un valor de 1.000 siendo esta una ***correlación positiva muy alta***. Así mismo obtuvo un valor de significancia de 0.000, siendo este menor al valor P = (0.05), por lo que tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis establecida por el investigador. En cuanto a la conclusión: existe correlación entre las variables Modernización de la Gestión Pública y Administración de recursos Humanos, y el nivel de impacto entre ambas variables de estudio, es significativa.

**Palabras clave:** Modernización de la gestión pública, Administración de recursos humanos, gestión por procesos, simplificación administrativa.

# ABSTRACT

This research responds to the line of research established by the Graduate School to obtain the Academic Degree of Master in Public Management or Master of Science at the National University of Ucayali. Research that aimed to determine the level of impact of the Modernization of Public Management in the Human Resources Administration of the Provincial Municipality of Ica - 2022. Regarding the type of research, it was basic, with a non-experimental, transactional, descriptive, correlational design. The instrument used in this research was the questionnaire that had nine (09) items for each study variable. Regarding the questions, they were closed Likert type and were applied to a sample of 265 subjects from the sample population, whose result that responds to the general objective was: there is a correlation between the variables Modernization of Public Management and Human Resources Administration, with a value of 1,000, this being a very high positive correlation. Likewise, a significance value of 0.000 was obtained, this being less than the value P = (0.05), therefore the null hypothesis is rejected and the hypothesis established by the researcher is accepted. Regarding the conclusion: there is a correlation between the variables Modernization of Public Management and Human Resources Administration, and the level of impact between both study variables is significant.

**Keywords:** Modernization of public management, Human resources administration, process management, administrative simplification.

# INTRODUCCIÓN

La presente investigación se encuentra alineada a la línea de investigación de políticas públicas y económica de recursos humanos establecidas por la Escuela de Posgrado, para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública. En la actualidad, la modernización de la gestión pública se ha convertido en eje fundamental para el desarrollo y la eficiencia de los administradores locales, En dicho marco, la Municipalidad Provincial de Ica ha implementado diversas estrategias y políticas orientadas a la mejora de sus procesos administrativos, con el objeto de brindar servicios de mayor calidad a la ciudadanía y optimizar el uso de los recursos disponibles.

El impacto de estas iniciativas de modernización en la administración de recursos humanos es un aspecto crucial que perece especial atención. La gestión eficaz de los recursos humanos no solo es vital para el funcionamiento interno de la Municipalidad, sino que también influye directamente en la capacidad de la entidad para alcanzar sus metas y objetivos institucionales.

Nuestra investigación se encuentra estructurada en observancia al Reglamento para obtener el Grados Académico de Maestro o Maestro en ciencias, aprobada con **RESOLUCIÓN N° 112-2018-CEP-D-UNU.**

**CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**, donde se estable la descripción del problema, formulación del problema, objetivos, hipótesis, variables, justificación e importancia, viabilidad e importancia.

**CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**, donde se precisa antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales y bases epistémicos.

**CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**, en el que se desarrolló el tipo de investigación, diseño y esquema de investigación, instrumentos de

recolección de datos, y técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

**CAPÍTULO IV: RESULTADOS**, donde se presenta a través de tablas y figuras los resultados trabajados en referencia a los indicadores, dimensiones y variables de estudio. Además, incluye la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis.

**CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS**, en este capítulo se presenta la contrastación de resultados del trabajo de campo con los referentes bibliográficos de las bases teóricas y antecedentes.

Además, incluye las conclusiones, sugerencias, sumado a ello las referencias bibliográficas, y los anexos.

# ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA ..... vi
AGRADECIMIENTO ..... vii
RESUMEN ..... viii
ABSTRACT ..... ix
INTRODUCCIÓN ..... 10
ÍNDICE DE CONTENIDOS ..... 12
ÍNDICE DE TABLAS ..... 15
ÍNDICE DE FIGURAS ..... 17
CAPÍTULO I ..... 18
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ..... 18
1.1. Descripción del problema ..... 18
1.2. Formulación del problema ..... 26
1.2.1. Problema general ..... 26
1.2.2. Problemas específicos ..... 26
1.3. Objetivos ..... 26
1.3.1. Objetivo general ..... 26
1.3.2. Objetivos específicos ..... 26
1.4. Hipótesis ..... 27
1.4.1. Hipótesis general ..... 27
1.4.2. Hipótesis específicas ..... 27
1.5. Variables ..... 27
1.5.1. Variable independiente ..... 27
1.5.2. Variable dependiente ..... 28
1.5.3. Operacionalización de variables ..... 29
1.6. Justificación e importancia ..... 31
1.6.1. Justificación teórica ..... 31
1.6.2. Justificación práctica ..... 31
1.6.3. Justificación metodológica ..... 31
1.6.4. Justificación social ..... 32

1.6.5. Importancia ..... 32
1.7. Viabilidad ..... 32
1.7.1. Limitaciones ..... 33
CAPÍTULO II ..... 34
MARCO TEÓRICO ..... 34
2.1. Antecedentes ..... 34
2.1.1. Internacionales ..... 34
2.1.2. Nacionales ..... 38
2.1.3. Locales ..... 44
2.2. Bases Teóricas ..... 47
2.2.1. Modernización de la Gestión Pública ..... 47
2.2.2. Administración de Recursos Humanos ..... 56
2.3. Bases o Fundamentos Filosóficos del Tema de Investigación ..... 60
2.4. Definiciones Conceptuales ..... 61
2.4.1. Valor Público ..... 61
2.4.2. Perspectiva de la ciudadanía ..... 61
2.4.3. Problema público ..... 62
2.4.4. Operatividad del estado ..... 62
2.4.5. Gestión de desempeño ..... 63
2.4.6. Desafíos institucionales ..... 63
2.4.7. Implementación de políticas ..... 64
2.4.8. Sociedad civil organizada ..... 64
2.4.9. Administración de recursos humanos ..... 64
2.4.10. Valores éticos ..... 65
2.4.11. Relaciones humanas ..... 65
2.4.12. Estímulos situacionales ..... 66
2.4.13. Recursos mentales ..... 66
2.4.14. Recursos físicos ..... 66
CAPÍTULO III ..... 68
METODOLOGÍA ..... 68

3.1. Tipo de investigación ..... 68
3.2. Diseño y esquema de investigación ..... 68
3.2.1. Diseño de investigación ..... 68
3.2.2. Esquema de investigación ..... 69
3.3. Población y muestra ..... 69
3.3.1. Población ..... 69
3.3.2. Muestra ..... 70
3.4. Definición operativa del instrumento de recolección de datos ..... 71
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos ..... 73
CAPÍTULO IV ..... 74
RESULTADOS ..... 74
4.1. Resultado descriptivo ..... 74
4.1.1. Análisis de la variable independiente ..... 74
4.1.2. Tabla de la variable dependiente ..... 84
4.2. Correlación y contrastación entre variables ..... 97
4.3. Objetivos específicos y contrastación de hipótesis ..... 98
CAPÍTULO V ..... 103
DISCUSIÓN DE RESULTADOS ..... 103
CONCLUSIONES ..... 108
SUGERENCIAS ..... 110
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 112
ANEXOS ..... 118
Anexo 1: Matriz de consistencia ..... 119
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos ..... 121
Anexo 3: Solicitud de información a entidad sujeto de estudio ..... 124
Anexo 4: Carta de aceptación del sujeto a investigar ..... 125
Anexo 5: Base de datos – SPSSv 26 ..... 126
Anexo 6: Evidencias de recopilación de datos ..... 128

# ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables de estudio ..... 29
Tabla 2 Población ..... 70
Tabla 3 VI – Gestión Pública ..... 72
Tabla 4 VD – Administración de recursos humanos ..... 72
Tabla 5 Juicio de expertos que validaron los instrumentos ..... 72
Tabla 6 Modernización de la Gestión Pública ..... 74
Tabla 7 Atención ágil y asertiva ..... 75
Tabla 8 Eliminación de costos innecesarios ..... 76
Tabla 9 Plataformas virtuales ..... 77
Tabla 10 Mantenimiento de la disciplina fiscal ..... 78
Tabla 11 Eficiencia en la distribución de los recursos ..... 79
Tabla 12 Empleo de indicadores de desempeño ..... 80
Tabla 13 Respeto a los derechos del empleado público ..... 81
Tabla 14 Selección del personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos ..... 82
Tabla 15 Fortalecimiento institucional del sistema de gestión de personal del estado ..... 83
Tabla 16 Administración de recursos humanos ..... 85
Tabla 17 Conocimiento especializado ..... 86
Tabla 18 Cualidades idóneas ..... 87
Tabla 19 Capacidades adecuadas ..... 88
Tabla 20 Valores éticos ..... 89
Tabla 21 Relaciones humanas ..... 90
Tabla 22 Estímulos situacionales ..... 91
Tabla 23 Recursos mentales ..... 92

Tabla 24 Recursos físicos....93
Tabla 25 Infraestructura tecnológica....94
Tabla 26 Resumen de procesamiento de datos....95
Tabla 27 Prueba de normalidad....95
Tabla 28 Prueba de hipótesis general....98
Tabla 29 Prueba de hipótesis específica 1....99
Tabla 30 Prueba de hipótesis específica 2....100
Tabla 31 Prueba de hipótesis específica 3....101

# ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sistema de Gestión de Desempeño....63
Figura 2 Modernización de la Gestión Pública....74
Figura 3 Atención ágil y asertiva....75
Figura 4 Eliminación de costos innecesarios....76
Figura 5 Plataformas virtuales....77
Figura 6 Mantenimiento de la disciplina fiscal....78
Figura 7 Eficiencia en la distribución de los recursos....79
Figura 8 Empleo de indicadores de desempeño....80
Figura 9 Respeto a los derechos del empleado público....81
Figura 10 Selección del personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos....82
Figura 11 Fortalecimiento institucional del sistema de gestión de personal del estado....84
Figura 12 Administración de recursos humanos....85
Figura 13 Conocimiento especializado....86
Figura 14 Cualidades idóneas....87
Figura 15 Capacidades adecuadas....88
Figura 16 Valores éticos....89
Figura 17 Relaciones humanas....90
Figura 18 Estímulos situacionales....91
Figura 19 Recursos mentales....92
Figura 20 Recursos físicos....93
Figura 21 Infraestructura tecnológica....94
Figura 22 Prueba de normalidad – Variable independiente....96
Figura 23 Prueba de normalidad – Variable independiente....97

# CAPÍTULO I

# EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1. Descripción del problema

La gestión pública engloba un conjunto de procesos y acciones propios del funcionario que realiza día a día para administra de manera eficiente y oportuna los recursos públicos de una entidad del cual forma parte con el único objetivo de cumplir las metas ya establecidas.

Seguidamente observa el panorama de la nueva gestión pública en américa latina, desde la perspectiva de **Quintero (2022):**

En América Latina la Gestión Pública viene a ser un paradigma establecido para que el estado desarrolle todo su potencial referente a la prestación de servicios más eficientes y libres de los procesos burocráticos. En el ámbito latinoamericano, los gobiernos constantemente se enfrentan a diversos retos al ritmo de cambio que vienen dándose en la sociedad actual, netamente por demandas sociales, en el que el rol de Estado es preponderante, para clarificar o transparentar las gestiones públicas, de mano con la participación activa de los ciudadanos. La experiencia utilizada de los países latinoamericanos a sido útil para poner en marcha la gestión pública y con ello en ciertos países ha mejorado la implementación de la gestión pública, pero con ciertas modificaciones de sus estructuras, con la participación innegable de la tecnología en casi todos sus procesos (p. 115).

Además **Quinteros** señala, que gracias a la nueva gestión pública se pone en a disposición una serie de prácticas administrativas, tanto iniciativas y procesos que apoyar a fortalecer la competitividad en las gestiones propias del sector público, encaminados a buscar resultados

con eficacia y eficiencia a la sociedad en general, lógicamente dejando de lado la burocracia que tanto daño hace a la gestión pública, para dar un salto a cambios de la mano con herramientas e instrumentos del sector privado con rumbo al sector público. Por lo que con el nuevo enfoque precisa que el nuevo paradigma administrativo marca su acción en la satisfacción del ciudadano, lo cual requiere de un marco de racionalidad político-administrativa, con miras al éxito (p. 116).

Por otra parte, **Quinteros** argumenta, que, de acuerdo a los planteamientos de la gerencia pública, la Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico, conocido como OCDE, en la gran parte de los países integrantes se han implantado nuevos modelos de gestión con énfasis económico, pero sin dejar de lado al servicio público, con apego al dinero, el alcance de los fines, vinculado a los mercados, competencias, la parte esencial gestión de recursos humanos dotándole de autoridad, rendición de cuentas y el compromiso ineludible de la responsabilidad frente a sus gestiones. Entre los países referente podemos citar:

**Argentina**

En salvaguarda de la crisis que vivieron en el sector gubernamental, se pusieron en marcha reformas vinculados al proceso de modernización del Estado. Estas acciones se implantaron con el fin de generar políticas públicas, buscando reajustar las prioridades del gobierno a través de proyectos estratégicos de alto impacto, que se adecuen a las instituciones en mérito a los cambios establecidos estratégicamente. Con ello se busca la capacidad horizontal del Estado, con la finalidad de obtener calidad, efectividad, transparencia y equidad; para ello se

fortaleció la gestión pública en áreas sumamente estratégico, como el empleo público, la capacitación, las adquisiciones gubernamentales, la incorporación de la tecnología de la información, la innovación de la gestión y lo primordial la participación de la ciudadanía (pp. 127-129).

**Brasil**

País que cuenta con modelos relacionados a evaluaciones formales de programas que crean beneficios y cuenta con mecanismos para medir el grado de satisfacción de los usuarios. Puso en marcha un programa denominado: calidad del servicio público, como un instrumento de autoevaluación de la administración pública, de la mano con normas de excelencia del Premio Nacional de Calidad. Es más, el modelo de evaluación de la gestión pública asume algunos criterios, y entre ellos fueron: El liderazgo, foco en el cliente, información y análisis, gestión de personas, gestión de procesos y resultados de la entidad. Se suma ello, una serie de acciones:

- La autoevaluación de gestión, asumidos por los funcionarios inmersos en la entidad, capacitados por el programa, comprometidos a realizar prácticas alineadas con la participación, el involucramiento y el aprendizaje.
- Énfasis en el control externo, en respuesta de la acción conjunta del programa y la entidad. Con ello se certifica y reconoce organizaciones que puedan alcanzar determinada puntuación, al mismo tiempo otorga certificaciones con validez por un año y tres meses.

- El planteamiento para la mejora de la gestión, desde los resultados obtenidos de la evaluación con ánimo de alcanzar las metas propuestas.
- La implementación de mejoras, poniendo en marcha lo planificado, transformando metas frente a los resultados y dichos resultados en beneficio de la entidad y los usuarios de dichos servicios.
- El seguimiento y control concomitante de la ejecución y con ello medir la distancia entre la meta establecida y el resultado obtenido.
- Sumando a toso lo antes señalado, las acciones correctivas en tiempo de ejecución, en el planeamiento y en el indicado seguimiento (pp. 129-130).

**Chile**

País que creó nuevas instituciones para dar solución a los múltiples problemas sociales y dio paso a la creación de gobiernos regionales. Se alcanza la modernización del Estado mediante un comité, con énfasis en gestión estratégica, tecnologías de la información, transparencia, probidad, calidad de servicio y fundamentalmente la participación ciudadana, sumado a ello recursos humanos, institucional del Estado, creación del servicio civil, y alta dirección pública. Por lo que tuvo que implementar áreas en transparencia, modernización del Estado acompañado de la calidad de la política (pp. 130-131).

**Ecuador**

Empezó implementando de organización en méritos a modelos de gestión, estructuras organizativas donde primaron los roles de los diferentes organismos en base a sus competencias propias ya definidas para facilitar la coordinación y reformas institucionales. Ecuador tuvo dos

cambios a través de fases, el primero fue desde el 2004, en que se realizaron cambios en la Constitución con énfasis en las privatizaciones de un Estado-economía, con esto se quitó autonomía legislativa referente a la elaboración del presupuesto nacional, y se instituyó la Comisión de Control Cívico de la Corrupción. En la fase dos, inicia a partir del año 2008 y en esta fase se definió la norma constitucional con una orientación política, económica y de derechos, en el que primó la ejecución y el seguimiento al plan de desarrollo alineado a los parámetros de la nueva constitución, mostrándose mayor transparencia, se realizaron cambios para que las instituciones se alineen a lo establecido en la constitución. Por lo tanto, en la fase dos, la dimensión técnica se dio por iniciado con una nueva organización del estado en base a la transparencia y control social, pero con ajustes, control y procedimientos que fortalecieron en cuanto a sus funciones a la defensoría del pueblo con apego a Ley (pp. 131-132).

**México**

Referente a México inició su etapa de modernización en cuanto a la administración pública se enrumba a la década del año 1980. Tuvo varios procesos de reformas administrativas, además se desarrolló muchos programas vinculados a la descentralización administrativa en el que se unió políticas públicas para lograr lo establecido. Sumado a todo lo antes señalado se crearon programas de modernización de la administración pública con dos fases: planificación estratégica y enfoque de calidad, y reingeniería de procesos. Incluso se creó el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y Fomento a la Transparencia y el Desarrollo Administrativo. El Programa de Mejoramiento de la Gestión,

estuvo acompañado de objetivos bien establecidos en aras de mejorar la calidad en bienes y servicios, aumentar la productividad, reducir los costos con la optimización recursos al mismo tiempo evaluando el desempeño de los entes gubernamentales. También se sumó el Presupuesto baso en Resultados, en el cual se propuso poner en funcionamiento programas y proyectos alineados con el PNUD (Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo). Dichas acciones se dieron con la dación de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, y con ello se dio origen al Instituto Federal de Acceso a la Información, a la implementación del Servicio Profesional de Carrera y a la creación de la secretaria de la Función Pública (p. 133).

Puntualiza Quinteros, la investigación también establece que la Nueva Gestión Pública, sienta bases para fortalecer la estructura del Estado y contribuye acertadamente con la nueva visión que se debe brindar a la prestación de servicios públicos.

La modernización de la Gestión Pública PERÚ, cuenta con 5 componentes para su aplicación. Según, **Orellana (2023):** En el mes de agosto 2022 se publicó una guía para su implementación referente a la Política Nacional de la Modernización de la Gestión Pública (PNMGP) al 2023.

La modernización de la gestión pública busca mejorar la calidad referente a los bienes, servicios y regulaciones, sumado a ello para promover la toma de decisiones basadas en evidencia y, sobre todo, para hacer frente a las necesidades y expectativas de las personas de manera oportuna y eficiente.

Por otra parte, **Orellana**, manifiesta:

El problema que limita la modernización de la gestión pública.

En la presencia de la política pública, existe un problema público determinado. Pero PNMGP ya identificó que referente a los bienes y servicios y todas reguladoras de las entidades públicas no responden a las necesidades y expectativas de los ciudadanos. Para desarrollar sobre el particular la PNMGP plantea poner al ciudadano en el centro de todo esfuerzo al Estado. Al margen de objetivos prioritarios, lineamientos y actividades operativas que establece la PNMGP, se tomaron un modelo conceptual, conformado por 5 componentes y entre bellos tenemos:

**Primer componente: política pública y regulación**

La política pública de toda entidad debe encontrase sustentada en evidencia. Entonces, se debe revisar experiencias previas (pilotos), investigaciones, estudios o experiencias nacionales o internacionales comparables.

Sobre el primer componente se encuentra sustentada en Decreto Supremo 063-2021-PCM que desarrolla el marco institucional que encamina la Mejora de la Calidad Regulatoria y establece lineamientos generales para la aplicación del análisis de impacto regulatorio.

**Segundo componente: estrategia e intervención para la gestión**

Para el cumplimiento del presente componente requiere el involucramiento de distintos actores, como la de públicos y privados, así como los niveles de gobierno: nacional, regional y local. Por lo tanto, se debe identificar a todos ellos, así como tener claridad frente a sus roles, competencias y funciones.

**Tercer componente: gestionar bienes y servicios**

Para gestionar los bienes y servicios se debe considerar las características y su entorno de las personas que van dirigidos. Por lo tanto, se debe incorporar varios aspectos, como: diversidad cultural, el enfoque de género y la sostenibilidad ambiental.

**Cuarto componente: gestión interna eficiente**

Para gestionar los bienes y servicios por parte de las entidades públicas es primordial desarrollar algunos procesos, como: contratación transparente, eficientes y eficaces. Aquí algunos consejos:

- Tanto la adquisición de bienes y servicios debe encontrarse prevista en los instrumentos de planificación de la entidad.
- Tanto las especificaciones técnicas y los términos de referencia elaboradas para estar de acorde con los requisitos establecidos en las normas de contratación pública.
- El presupuesto debe estar disponible para gestionar ante las instancias respectivas.
- Se debe siempre las especificaciones técnicas o los términos de referencia en su oportunidad, observando siempre que, a mayor presupuesto, mayores son los plazos de contratación.

**Quinto componente: medición de resultados**

Peter Drucker precisaba “lo que se mide no se puede mejorar” esto es esencial porque se aplica en la gestión pública para medir los resultados y a la vez los impactos logrados a través de las políticas públicas, regulaciones, y entrega de bienes o servicios, como parte del ciclo de mejora continua.

De ahí que, la Provincia de Ica no es ajeno a ser parte de la modernización de la gestión pública dentro de la administración de

recursos humanos como gobierno local, es por ello que se propuso la siguiente interrogante:

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es el impacto de la Modernización de la Gestión Pública en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022?

### 1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el impacto de la Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización Institucional en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022?
- ¿Cuál es el impacto del Presupuesto por Resultados en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022?
- ¿Cuál es el impacto del Servicio Civil Meritocrático en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022?

## 1.3. Objetivos

### 1.3.1. Objetivo general

- Determinar el nivel de impacto de la Modernización de la Gestión Pública en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022.

### 1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de impacto de la Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización Institucional en la

Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022.

- Determinar el nivel de impacto del Presupuesto por Resultados en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022.
- Determinar el nivel de impacto del Servicio Civil Meritocrático en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022.

## 1.4. Hipótesis

### 1.4.1. Hipótesis general

- El nivel de impacto de la Modernización de la Gestión Pública en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, es significativa.

### 1.4.2. Hipótesis específicas

- El nivel de impacto de la Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización Institucional en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, es significativa.
- El nivel de impacto del Presupuesto por Resultados en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, es significativa.
- El nivel de impacto del Servicio Civil Meritocrático en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, es significativa.

## 1.5. Variables

### 1.5.1. Variable independiente

Gestión pública

### 1.5.2. Variable dependiente

Administración de recursos humanos

### 1.5.3. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

***Operacionalización de variables de estudio***

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **VI: Modernización de la Gestión pública** | Según **Universidad Autónoma del Perú (2023):**<br><br>"Consiste en un grupo de procesos y herramientas guiadas al logro de objetivos en una entidad dedicada al servicio público. Hace referencia a la tarea de llevar a cabo las operaciones de gestión de las entidades públicas" (párrs. 1-2). | El instrumento que se aplicará en la medición de la variable 1 Gestión Pública será el cuestionario que abarcará en sus tres dimensiones: Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional, Presupuesto por resultados y Servicio civil meritocrático. | Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional. | • Atención ágil y asertiva<br>• Eliminación de costos innecesarios<br>• Plataformas virtuales y presenciales. | 01-03 | **Tipo Likert**<br><br>**Ordinal**<br><br>(1) Nunca<br>(2) Casi Nunca<br>(3) A veces<br>(4) Casi Siempre<br>(5) Siempre |
| | | | Presupuesto por resultados. | • Mantenimiento de la disciplina fiscal<br>• Eficiencia en la distribución de los recursos<br>• Empleo de indicadores de desempeño en la gestión de presupuesto | 04-06 | |
| | | | Servicio civil meritocrático. | • Respeto a los derechos del empleado público<br>• Selección de personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos<br>• Fortalecimiento institucional del | 07-09 | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | sistema de gestión de personal del estado | |
| **VD: Administración de recursos humanos** | Como menciona **Ortega (2023):**<br><br>"Es la práctica de gestionar al talento humano para el logro de su eficiente rendimiento, para lo cual el departamento de recursos humanos brindará los conocimientos y herramientas necesarias" (pár. 4, 7). | El instrumento a aplicar en la medición de la variable 2 Administración de recursos humanos será el cuestionario, que abarcará a sus tres dimensiones: Capacidad, Comportamiento y Esfuerzo. | Capacidad | • Conocimiento especializado<br>• Cualidades idóneas<br>• Capacidades adecuadas | 10-12 |
| | | | Comportamiento | • Valores éticos<br>• Relaciones humanas<br>• Estímulos situacionales | 13-15 |
| | | | Esfuerzo | • Recursos mentales<br>• Recursos físicos<br>• Infraestructura tecnológica | 16-18 |

**Nota: Propio del investigador**

## 1.6. Justificación e importancia

### 1.6.1. Justificación teórica

Como toda investigación, la presente se justifica porque se sostiene en la teoría, tanto conceptos y definiciones relacionadas a las cada una de las variables de estudio. Nuestra variable independiente que viene a ser la Gestión Pública, estará apoyada en la teoría de: Gestión por procesos y simplificación administrativa; presupuesto por resultados; y servicio civil meritocrático. En cuanto a siguiente variable con calidad de dependiente que viene a ser Administración de Recursos Humanos, igualmente contará con el soporte de: Capacidad, comportamiento y esfuerzo.

### 1.6.2. Justificación práctica

Se justifica en la parte práctica se justifica porque se podrá medir el nivel de impacto entre la Modernización de la Gestión Pública y la Administración de Recursos Públicos. Con resultados obtenidos podremos conocer a ciencia cierta el grado impacto la misma que servirá para la toma decisiones a nivel de la alta dirección de los entes que conforman los gobiernos locales. Finalmente servirá de base para los futuros estudios por ser un tema de impacto nacional vinculado al gobierno de turno.

### 1.6.3. Justificación metodológica

La justificación metodológica radica en cumplir cabalmente con el rigor científico, apoyado de la metodología científica. Por corresponder su estudio a las ciencias sociales, la investigación será básica, con un nivel descriptivo correlacional, y de un diseño

no experimental, transeccional descriptivo. Para se tuvo estructura los instrumentos necesarios en base a las variables, dimensiones e indicadore. Posterior a ello se tuvo que medir el grado de fiabilidad o consistencia interna con el Alfa de Cronbach.

### 1.6.4. Justificación social

La presente investigación se justifica socialmente, porque los resultados servirán de base para todos los gobiernos locales en mérito a la aplicación de sus pilares de la Modernización de la Gestión Publica frente a la Administración de los Recursos Humanos, tales como: Gestión por Procesos y Simplificación Administrativa; Presupuesto por Resultados; y Servicio Civil Meritocrático.

### 1.6.5. Importancia

La presente investigación cumple un objetivo muy esencial la de buscar nuevos conocimientos, es más encontrar el nivel de impacto de parte de la modernización de la gestión pública, frente a la administración de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Ica, 2022. El resultado estará dirigida a todas las entidades que corresponde a los Gobiernos Locales, funcionarios, empleados y prestadores de servicios; así como para la colectividad de la Provincia de Ica.

## 1.7. Viabilidad

En cuanto a la vialidad de realizar la presente investigación, se puede precisar que, si es posible, porque se cuenta con fuente bibliográfico suficiente tanto físico como en web y en los buscadores

académicos. Es más, la viabilidad pasa también por asertiva respuesta de parte de la entidad donde se realizará el presente estudio.

### 1.7.1. Limitaciones

La limitación que puede presentar el presente trabajo de investigación pasa por el factor tiempo disponible con que cuenta cada uno de los empleados con que cuenta la Municipalidad Provincial de Ica para responder de manera asertiva a las preguntas establecidas en las encuestas.

# CAPÍTULO II

# MARCO TEÓRICO

## 2.1. Antecedentes

### 2.1.1. Antecedentes internacionales

**Núñez & Vidiella (2021)**, desarrollaron un seminario de tesis titulado ***"Modernización de la Gestión del Estado Análisis de la Ley N° 21.180 Transformación Digital del Estado Agencia de la Calidad de la Educación",*** en la ciudad de Santiago, Chile. Los autores condujeron su informe de investigación a un tema más amplio el cual responde al objetivo de definir los desafíos de la implementación de la Ley N° 21.180 Transformación Digital del Estado en la gestión de procesos administrativos en la Agencia de Calidad de la Educación (p. 12). Respecto de la metodología, el alcance que tuvo su investigación fue por una parte de tipo descriptivo y por otra parte de tipo explicativo (p. 47).

**Núñez & Vidiella**, arribaron a las siguientes conclusiones:

- Las políticas de modernización de la gestión pública chilena tuvieron origen hace 25 años, proceso que tuvo como característica principal la alternación de líneas programáticas, la sucesión de diversos proyectos, divisiones, y unidades a cargo de su implementación. Junto a ello, este proceso se vio acompañado de imprescindibles reformas legislativas, que permitieron recabar los avances tecnológicos que existían y su integración en la dinámica social para dar cumplimiento con la finalidad ulterior de tener cerca al estado de la ciudadanía.

- El proceso de transformación digital es un eje importante y transversal en la política de modernización pública, puesto que, habilita a las entidades a repensar el modo en que están poniendo en práctica sus procesos y brindando sus servicios a la población. Esto, es un formato de acceso fácil y ubicación dando preferencia la cercanía del estado con la población mediante las nuevas tendencias digitales.
- Todavía no se ha evidenciado la total integración de los servicios públicos en las plataformas de las entidades, por lo tanto, los medios deberían de apuntar a brindar servicios e información de otras entidades con la finalidad de disminuir los traslados de la población, para así evitar los múltiples servicios de información, páginas web o aplicaciones. Esto también se asocia a la interoperabilidad de los datos públicos, el cual tiene que contemplar los estándares seguros y abiertos.
- Por último, concluye que, la entidad viene desarrollando diversas estrategias para cumplir a los mandatos de la Ley N° 21.180, incorporando medios de comunicación externa e interna, dando preferencia a la fluidez en los trámites íntegros de los procesos burocráticos que están asociados a la incorporación de la era digital en los procesos institucionales que va a permitir dar mejoría a los tiempos de respuesta a las comunidades educativas.

Asimismo, **Álvarez, (2022)** ha elaborado una tesis de grado por título ***"¿La gestión de talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia?"*** desarrollado en la ciudad

de Medellín Colombia. Su trabajo tuvo el objetivo de aportar evidencia empírica de la misma relación en el sector público colombiano, de manera específica en las entidades territoriales locales (p. 2). El autor precisa que su investigación usó la metodología cuantitativa de tipo correlacional y constó de un diseño no experimental de tipo transversal (p. 18).

**Álvarez,** concluye lo siguiente:

- Su investigación aporta evidencia empírica de la existencia de una correlación entre la gestión de talento humano y el desempeño en el sector público colombiano, de manera específica el relativo a las entidades municipales. Una correcta gestión del talento humano puede ser un factor de los beneficios sociales mediante el aumento del desempeño laboral. De esta manera un servidor capacitado, con líderes inspiradores, concentrados y motivados en la persecución de los objetivos puede mejorar la productividad de las entidades públicas, mejorar su capacidad para la innovación en el servicio y renovar el ambiente de la entidad, con el futuro impacto de la eficacia y eficiencia de la prestación de servicios a su cargo. Es así, un municipio que logre un mejor desempeño sostenido, una memoria institucional que se oriente a la correcta gestión de sus servidores y técnicas para la retención del conocimiento adquirido pese a los cambios de administraciones de seguro que mejorará sus indicadores de impacto, quiere decir, el bienestar de toda la ciudadanía.

- Los resultados muestran también una asociación positiva para las dos variables que es más rígida para las ciudades capitales, pero que es débil en los municipios que poseen menos capacidades. Esto es probable porque se da el hecho de que mientras son más débiles los municipios, la capacidad de desarrollo se va a restringir por diversos aspectos externos e internos, de manera independiente de que si poseen un personal motivado y capacitado. De esta manera, las acciones del estado colombiano en aras al desarrollo local no se deberían centrar solo en esfuerzos aislados para la capacitación de servidores, sino que se tienen que realizar acciones integrales que capten la cualificación del talento humano y la tecnificación de procesos, la inversión estratégica, el acompañamiento en los proyectos, etc.

En la misma línea, **Díaz, et al (2021),** elaboraron una tesis presentada con el fin de dar cumplimiento a los requisitos finales para la obtención de sus títulos como Magister en Gestión y Políticas Públicas, titulada ***"Propuesta de Modernización y Digitalización del Sistema de Solicitudes entre los Establecimientos Educacionales y el Departamento de Administración de Educación Municipal de Linares",*** desarrollado en la ciudad de Talca, Chile. Para guiar su trabajo, los autores consideraron como objetivo general la presentación de una propuesta de mejora al Departamento de Administración de Educación Municipal, que pueda contemplar una modernización y digitalización del proceso de solicitudes de compra desde los

locales institucionales a nivel central (p. 9). Para llevar a cabo su investigación, los autores usaron una metodología de levantamiento y modelación de procesos preparada por el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (p. 27).

Los autores **Díaz, et al**, arribaron a las siguientes conclusiones:

- Se logró dar evidencia mediante los objetivos mencionados, que luego se dieron cumplimiento, que existe ineficiencia en los procesos de términos de tiempo, diseño y el costo que conlleva de manera administrativa. A consecuencia de esto, surgía que las adquisiciones o servicios prestados no tengan los resultados o el impacto que se esperaba de parte de los locales institucionales, y de esta manera no responder al nivel de las exigencias que demanda el sistema educativo.
- Para subsanar dichas consecuencias, y dar al mismo tiempo una solución que beneficie a la comunidad educativa, es por tal motivo que en esta investigación los autores presentaron una propuesta de mejora, donde se recomendó la implementación de un sistema informático que va a permitir generar más eficiencia en los procesos de adquisiciones de bienes y servicios, dar mejor provecho a los recursos económicos y de los funcionarios que pertenecen a la institución y que esté reflejado en la calidad de servicio que el D.A.E.M. brinda a cada una de las instituciones de enseñanza municipal.

### 2.1.2. Antecedentes nacionales

**De la Cruz, (2022),** elaboró una tesis para la obtención de su grado académico de Maestro en Ciencias Empresariales, que lleva por título ***"Modernización de la Gestión Pública y Calidad del Servicio en la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2021"***, desarrollado en la ciudad de Huancavelica, Perú. El objetivo general de su investigación fue determinar la relación existente entre la modernización de la gestión pública y la calidad de servicio en la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2021 (p. 14). Dentro de la metodología de su investigación, el estudio realizado fue de tipo básica, de nivel descriptivo – correlacional con un diseño no experimental de tipo transversal (p. 54).

Una vez reunido las evidencias necesarias, **De la Cruz** puede aseverar estadísticamente las siguientes conclusiones:

- Se encontró una relación de modo directo y considerable entre la modernización de la gestión pública y la calidad de servicio en la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2021. El poder de relación que obtuvo entre las variables fue de 0.936 manifestando una relación positiva fuerte, en otras palabras, mientras mejore la modernización de la gestión pública, la calidad del servicio va a experimentar incrementos significativos. De otro modo, la incidencia de la primera variable que explica los niveles de variación de la segunda variable fue de 87.68%.
- Se encontró una relación directa y considerable entre la eficiencia del aparato estatal y la calidad del servicio en la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2021. La fuerza

de la relación que obtuvo entre las variables fue de 0.734 manifestando una relación positiva fuerte, en otras palabras, mientras mejore la eficiencia del aparato estatal, la calidad de servicio va a experimentar incrementos significativos. De otro modo, la incidencia de la primera variable que explica los niveles de variación de la segunda variable fue de 53.87%.

- Se encontró una relación directa y considerable entre el servicio a la ciudadanía y la calidad de servicio en la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2021. El poder de la relación que se obtuvo entre las variables fue de 0.782 manifestando una relación positiva fuerte, en otras palabas, mientras mejore el servicio a la ciudadanía, la calidad de servicio va a experimentar incrementos significativos. De otro modo, la incidencia de la primera variable que explica los niveles de variación de la segunda variable fue de 61.15%.
- Se encontró una relación directa y considerable entre la descentralización y la calidad de servicio en la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2021. La intensidad de relación que se obtuvo entre las variables fue de 0.811 manifestando una relación positiva fuerte, en otras palabras, mientras mejore la descentralización, la calidad de servicio va a experimentar incrementos significativos. De otro modo, la incidencia de la primera variable que explica los niveles de variación de la segunda variable fue de 65.77%.

**Jiménez, (2020)**, desarrolló una tesis para optar el grado académico de Magister, titulado "***Modernización de la Gestión y***

***Gestión de Talento Humano en la Percepción de los Usuarios del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2020"***, realizado en la ciudad de Pucallpa, Perú. Como objetivo general tuvo el de determinar la relación existente entre la modernización de la gestión y gestión del talento humano en la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020 (p. 16). Dentro de su metodología, el tipo de investigación en correspondencia a los objetivos fue descriptiva, correlacional, con un diseño de investigación no experimental, correlacional, de corte transversal (p. 38).

Culminada su investigación, **Jiménez** arribó a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo al objetivo general de su investigación, obtuvo la existencia de una relación directa y significativa entre la modernización de la gestión y la gestión de talento humano dentro de la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020, puesto que, el p-valor=0.002 y el resultado Rho=0.213 determinaron una correlación positiva baja y a su vez altamente significativa.
- Respeto del primer objetivo específico no se encontró relación directa ni significativa entre la dimensión gobierno abierto y gestión de talento humano dentro de la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020, puesto que, el p-valor=0.124 y el resultado Rho=0.107 determinaron una correlación positiva baja y a su vez negativamente significativa.

- Concorde al segundo objetivo específico de la investigación, se encontró la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión gobierno electrónico y la gestión del talento humano dentro de la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020, puesto que, el p-valor=0.033 y el resultado Rho=0.148 determinaron una correlación positiva baja y a su vez significativa.
- De acuerdo a su tercer objetivo específico, se halló la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión articulación interinstitucional y la gestión del talento humano dentro de la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020, puesto que, el p-valor=0.000 y el resultado Rho=0.270 determinaron una correlación positiva baja y a su vez altamente significativa.

Por otra parte, **Avalos, (2022),** realizó una tesis para la obtención de su grado académico de Maestra en Gestión Pública que lleva por título ***"Modernización de la Gestión Pública y Calidad de Servicio en una Institución Pública de Abancay, 2022"***, desarrollado en la ciudad de Lima, Perú. El investigador consideró como objetivo general, determinar la relación existente entre la modernización de la gestión pública y la calidad de servicio en una Institución Pública de Abancay 2022 (p. 4). Dentro de su metodología enmarca al tipo de investigación de tipo básica segundo nivel, inicial proponiendo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional con un diseño de investigación no experimental (p. 14).

En virtud a los resultados, **Avalos** concluye:

- En cuanto al objetivo general, existe una correlación significativa entre las variables modernización de la administración pública y la calidad de servicio en una Institución Pública de Abancay durante el año 2022, puesto que, se halló un valor rho=0.376, p=0.001, manifestando que la intensidad fue positiva y baja a su vez. Es decir, mientras mejore modernización de la administración pública, la calidad de servicio en la entidad va a incrementar de manera leve.
- Referente al primer objetivo específico, existe una correlación significativa entre las variables gobierno abierto y la calidad de servicio en una Institución Pública de Abancay durante el año 2022, puesto que, se halló un valor rho=0.290, p=0.009, manifestando que la potencia fue positiva y baja a su vez. Es decir, mientras mejore la transparencia y se lleve un gobierno abierto, la calidad de servicio en la entidad va a incrementar de manera leve.
- Respecto al segundo objetivo específico, existe una correlación significativa entre las variables gobierno electrónico y la calidad de servicio en una institución pública de Abancay durante el año 2022, puesto que, se halló un valor rho=0.289, p=0.009, manifestando que la intensidad fue positiva y baja a su vez. Es decir, mientras se promueva la mejora del gobierno de modo electrónico, la calidad de servicio en la entidad va a incrementar de manera leve.

- Finalmente, del tercer objetivo específico desprende que, no existe correlación significativa entre las variables articulación institucional y calidad de servicio en una Institución Pública de Abancay durante el año 2022, puesto que, se halló un valor p=0.217, manifestando que no existe evidencia de correlación entre las variables.

### 2.1.3. Antecedentes locales

**Yupanqui (2022),** elaboró una tesis titulada ***"Modernización de la Gestión Pública y la Calidad de Servicios en una Municipalidad de la Provincia de Ica - 2022"*** para la obtención de su grado académico de Maestra en Gestión Pública en la ciudad de Lima, Perú. Como objetivo general la investigadora propuso determinar la medida en que la modernización de la gestión pública se relaciona con la calidad de servicios en una Municipalidad de la provincia de Ica – 2022 (p. 2). En cuanto a la metodología el tipo de investigación fue básica o pura con un diseño no experimental de nivel correlacional, el enfoque de la investigación fue cuantitativo con un método deductivo (p. 13).

**Yupanqui**, concluye que:

- El vínculo entre las variables fue del 76.5%, es decir alta donde se aceptó la hipótesis propuesta ya que, el grado de significancia fue de 000, se deduce que, mientras mejore la modernización de la gestión pública, del mismo modo mejora la calidad de servicios en una Municipalidad de la provincia de Ica.
- La relación entre el gobierno electrónico y la calidad de servicios fue de 53.2%, es decir moderada donde se aceptó la hipótesis

propuesta ya que, el grado de significancia fue de 000, se deduce que, mientras mejore el gobierno electrónico de la gestión pública, del mismo modo mejora la calidad de servicios en una Municipalidad de la provincia de Ica.

- El vínculo entre la gobernabilidad y la calidad de servicios fue de 62.4% es decir moderada donde se acepta la hipótesis propuesta ya que, el grado de significancia fue de 000, se deduce que, mientras mejore la gobernabilidad, del mismo modo mejora la calidad de servicios en una Municipalidad de la provincia de Ica.
- La relación entre la simplificación administrativa y la calidad de servicios fue de 79.6% es decir muy alta positiva ya que, el grado de significancia fue de 000 donde se acepta la hipótesis propuesta, se deduce que, mientras mejore la simplificación administrativa, del mismo modo mejora la calidad de servicios en una Municipalidad de la provincia de Ica.

Por otra parte, **Aparcana (2022),** ha elaborado una tesis para la obtención de su grado de Magister en Gestión Pública que lleva por título ***"Gobierno Digital y Modernización del Estado en una Municipalidad, Ica, 2022",*** desarrollado en la ciudad de Ica, Perú. El autor para la resolución del problema estableció como objetivo general la determinación de la relación existente entre el gobierno digital y la modernización del estado en una Municipalidad, Ica, 2022 (p. 4). Enmarcado a su metodología trabajo una investigación de tipo básica de diseño no experimental

con un enfoque cuantitativo y de estudios transversales a nivel correlacional (p. 16).

**Aparcana**, debido al análisis estadístico de los resultados producto de los instrumentos trabajados los trabajadores, arribó a las siguientes conclusiones:

- Concorde a la relación entre el gobierno digital y la modernización del estado en una Municipalidad, Ica, 2022, obtuvo el valor de sig.=0.001<0.05 y el nivel de correlación de 0.676, es por eso que se infiere que, si el gobierno digital es ineficiente, del mismo modo la modernización del estado es baja o por el contrario si el gobierno digital es eficiente, la modernización del estado será alta.
- Respecto de la relación entre el uso de las Tics y la modernización del estado en una Municipalidad, Ica, 2022, se obtuvo el valor de sig.=0.004<0.05 y un nivel de correlación de 0.400, es por eso que se infiere que, si el uso de las Tics es ineficiente, del mismo modo la modernización del estado es baja o por el contrario si el uso de las Tics es eficiente, la modernización del estado será alta.
- Conforme a la relación entre la aplicación del principio de transparencia y la modernización del estado en una Municipalidad, Ica, 2022, se obtuvo el valor de sig.=0.000<0.05 y un nivel de correlación de 0.629, es por eso que se infiere que, si la aplicación del principio de transparencia es ineficiente, del mismo modo la modernización del estado es baja o por el

contrario si la aplicación del principio de transparencia es eficiente, la modernización del estado será alta.

- De acuerdo a la relación que existe entre la aplicación de la normativa y la modernización del estado en una Municipalidad, Ica, 2022, se obtuvo el valor de sig.=0.000<0.05 y un nivel de correlación de 0.613, es por ello que se infiere que, si la aplicación de la normativa es eficiente, del mismo modo la modernización del estado es baja o por el contrario si la aplicación de la normativa es eficiente, la modernización del estado será alta.

## 2.2. Bases Teóricas

### 2.2.1. Modernización de la Gestión Pública

Según la **Secretaría de Gestión Pública, (2012):**

La modernización de la gestión pública es una política de estado que tiene como alcance a todas las entidades públicas que este lo conforma, sin alterar sus niveles de autonomía que les brinda la ley.

Pone en compromiso al poder ejecutivo, gobiernos descentralizados, instituciones políticas, organismos autónomos y a la sociedad civil por medio de sus diversas organizaciones (p. 8).

**Objetivo de la Política de la Modernización de la Gestión Pública**

Tiene el siguiente objetivo general: el de articular, orientar e impulsar en todos los organismos públicos, el mecanismo de modernización para una gestión pública que se oriente a resultados

que impacte de manera positiva en el bienestar de la población y el desarrollo del Perú (p. 9).

**Principios que orientan la Política de Modernización**

**a) Orientación al Ciudadano**

El fin de la gestión pública es el de servir a la población. Esto quiere decir que el estado peruano y sus instituciones tienen que describir sus prioridades e intervenciones por medio de las necesidades de la población y en función a ello, definir las funciones y mecanismos de gestión que van a permitir responder más y mejor a dichas necesidades con las capacidades y recursos que se disponen en cada tiempo presente. Esto va a implicar invertir el orden de razonamiento común en la gestión pública del Perú; de un modo de oferta, dependiente de la racionalidad del estado, sus servidores y organizaciones, a una perspectiva de demanda, que se da origen en las necesidades y preferencias poblacionales y busca dar mayor valor público en todas las intervenciones públicas (p. 9).

**b) Articulación Intergubernamental e Intersectorial**

Los organismos públicos tienen que realizar la planeación y ejecución de modo articulado a nivel sectorial, de los sistemas de administración y entre los niveles de gobierno, promoviendo las coordinaciones continuas y la comunicación, asociando sus capacidades y recursos o cooperando de otras maneras posibles, para poder satisfacer las demandas de la población de manera oportuna y con eficiencia (p. 10).

**c) Balance entre Flexibilidad y Control de la Gestión**

Las entidades públicas tienen que elaborar una gestión eficaz, oportuna, ágil y eficiente, por eso deben contar con la posibilidad de responder de manera oportuna a la heterogeneidad y coyunturas propias del espacio donde intervienen. Esto va a ser posible mientras tengan la posibilidad de adaptar de manera oportuna sus estructuras organizacionales, así como también sus mecanismos y procedimientos, sobre todos los que guardan vínculo con los sistemas de administración, de modo se que asegure brindar los servicios públicos de acuerdo a las necesidades de la población (p. 10).

**d) Transparencia, Rendición de Cuentas y Ética Pública**

Los servidores públicos deben servir a los intereses del estado, intentar mejorar la eficiencia de la nación para ofrecer una mejor atención a la población y actuar con probidad, veracidad, idoneidad, equidad, justicia, respeto y lealtad al estado de derecho. La nación, sus autoridades y funcionarios deben rendir cuentas a la población, dar garantía de la transparencia en los actos de las entidades públicas y brindar canales correctos para dar permiso a la población del acceso a la información pública. Del mismo modo, deben fomentar la participación poblacional en la toma de decisiones sobre temas de interés público (p. 10).

**e) Innovación y Aprovechamiento de las Tecnologías**

Para lograr los resultados que la población espera, se necesita que las entidades estatales tengan avance constante con mecanismos de renovación y revisión de los procesos y procedimientos por el cual implementan sus acciones. Esto los llevará a incluir nuevas propuestas de procedimientos o servicios que mejoren su gestión para dar mejor respuesta a las expectativas de las empresas y la población. Ese mecanismo constante de innovación tiene que incorporar el aprovechamiento de tecnologías adecuadas no solo al nivel de entidades prestadoras de servicios sino también a las responsables de los sistemas administrativos de modo que mencionadas tecnologías cooperen al cambio y mejora de la gestión pública (pp. 10-11)

**Pilares Centrales de la Política de Modernización de la Gestión Pública**

Estos pilares fueron desarrollados con base en los componentes del modelo antes descrito y que se van a complementar por 3 ejes transversales que son explicados en las páginas siguientes (p. 16):

**a) Públicas, Planes Estratégicos y Operativos**

Las entidades modernas tienen finalidades claras y conocen como conseguirlos. Las herramientas para el estado son: el análisis de las políticas públicas nacionales y el planeamiento estratégico y operativo de los gobiernos locales y regionales (p. 16)

- **Políticas Públicas Nacionales**

El mecanismo para determinar los objetivos claros inicia con establecer las políticas públicas nacionales, con la coordinación de la PCM y sectoriales, bajo la responsabilidad de los Ministerios, coordinando con los Gobiernos Locales y Regionales (p. 16).

- **Planeamiento Estratégico Institucional**

  Se origina con la identificación del público objetivo al cual la entidad debe servir y seleccionando los bienes y servicios que le toca producir o dar entrega (p. 17).

- **Plan Operativo Institucional**

  De manera anual se tiene que elaborar el "Plan Operativo", que es el método que permite dar marcha las distintas estrategias institucionales. En este plan se van a detallar los objetivos anuales de todos los entregables y se precisan las actividades necesarias para lograr los productos a entregar (p. 17).

**b) Presupuesto por Resultados**

La política de Modernización de la Gestión Pública brindará apoyo a las reformas del sistema presupuestal que va a implementar la Dirección General de Presupuesto Público del MEF, sobre todo en lo que se refiere a la mejorade la eficacia y eficiencia de la gestión pública (p. 17).

**c) Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización Institucional**

En el marco de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, el cual plantea la incorporación de la

gestión por resultados dentro de la administración pública también debe acoplarse paulatinamente, la gestión por procesos en todas las instituciones públicas para que ofrezcan a la población servicios de manera eficaz y eficiente y alcancen los resultados que los beneficien (p. 19).

- **Simplificación Administrativa**

  El pleno desarrollo de la gestión pública por procesos es imprescindible dar continuidad a los esfuerzos que guardan relación con la simplificación administrativa puesto que, esto va a contribuir a mejorar la calidad, la oportunidad y eficiencia de los servicios y procedimientos administrativos que la población realiza ante la administración pública (p. 19).

- **Organización Institucional**

  El cálculo de los fines claros y de la asignación y utilización eficiente de los recursos presupuestales dirigidos a resultados guardan relación y están alineados a la forma como las organizaciones estatales están organizadas. Dicho de otro modo, cuando se definen los objetivos prioritarios de la entidad pública, se deben de identificar los procesos importantes y en función a ellos, la entidad pública se debe organizar de forma correcta para alcanzar y llevar delante de manera eficiente los procesos y lograr los resultados esperados en la entrega de bienes y servicios públicos bajo su responsabilidad (pp. 19-20).

**d) Servicio Civil Meritocrático**

El servicio civil meritocrático viene a ser el conjunto de medidas institucionales mediante el cual se articula y gestiona a los funcionarios públicos, que ordena los intereses de la ciudadanía y los derechos de los funcionarios públicos y tiene como fin principal el servicio a la población. Es así, la reforma del servicio civil originada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) está orientada a mejorar el desempeño y el impacto positivo que las funciones públicas deben poseer sobre la población en base a los principios de mérito y equidad de oportunidades como características principales del servicio civil (p. 20).

**e) Sistema de Información, Seguimiento, Evaluación y Gestión del Conocimiento**

- **Sistema de Información**

Es sistema de información es un mecanismo para realizar la recolección, organización y análisis de datos, con el fin de transformarlos en información relevante para la toma de decisiones. El sistema de información para realizar el seguimiento, evaluación y monitoreo, se deben de diseñar los procesos de recolección, sistematización y análisis de información, desde la primera etapa de diseño de indicadores hasta las evaluaciones de impacto y resultados (p. 21).

- **Seguimiento, Monitoreo y Evaluación**

El monitoreo o seguimiento es un mecanismo organizado para realizar la verificación de que una

actividad o secuencia de actividades ocurren como se habían previsto en un determinado lapso de tiempo. Va a detectar las falencias en el diseño y la implementación de los proyectos y programas, también va a permitir comprobar si se mantiene la ruta hacia el objetivo designado, evaluará los supuestos y determinará aquellos riesgos de no lograr los objetivos trazados (p. 21).

- **Gestión del Conocimiento**

  La gestión del conocimiento es una fase clave de la Política de Modernización de la Gestión Pública puesto que, permite la identificación, el análisis y compartir los conocimientos disponibles y necesarios sobre la gestión pública y su relación con los resultados. Además, la gestión del conocimiento es un mecanismo cuyo alcance no se debe limitar a cada entidad pública, sino que, debe ser capitalizado por el conjunto del estado por medio de la sistematización y el intercambio de experiencias en redes interinstitucionales de aprendizaje (p. 22).

**Ejes Transversales de la Política de Modernización de la Gestión Pública**

El desarrollo de una gestión pública por resultados es atravesado y apoyado por tres ejes transversales, los cuales la **Secretaría de Gestión Pública**, detalla a continuación:

**a) Gobierno Abierto**

Un gobierno abierto es aquel gobierno que se abre a la votación pública, es de fácil acceso a la población quienes los eligieron, tiene la capacidad de responder a sus demandas y sus necesidades y rinde cuentas sobre sus acciones y sus resultados. Del mismo modo, es un gobierno en el cual las entidades de la sociedad civil y la población pueda: acceder a información relevante y que se comprenda, interactuar con los organismos públicos y fiscalizar los actos de los funcionarios públicos; y por último ser partícipe en los procesos de tomas de decisiones (pp. 22-23).

**b) Gobierno Electrónico**

El gobierno electrónico hace referencia a la utilización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICS) en los organismos de la administración estatal para la mejora de la información y los servicios brindados a la población, orientar la eficiencia y eficacia de la gestión pública y aumentar progresivamente la transparencia del sector público y la participación de la población.

Es una herramienta importante para lograr la modernización de la gestión pública, mientras acompaña y complementa la gestión por procesos, apoya la evaluación y el seguimiento y va a permitir el impulso del gobierno abierto (p. 23).

**c) Articulación Interinstitucional**

> Un gobierno descentralizado y unitario necesita alinear y articular las acciones de sus niveles de estado y las numerosas entidades que lo componen, cada uno en la práctica de sus respectivas funciones, de modo que se asegure el logro de los propósitos y finalidades de conjunto que contribuyan a equilibrar las oportunidades de desarrollo a las que tengan acceso su población en cualquier lugar del estado peruano (p. 25).
>
> Un gobierno descentralizado y unitario es entonces un gobierno complicado y más interdependiente entre los que lo componen. En un caso así, para que las políticas estatales estén coordinadas hasta llegar a la población, es necesario poner en juego procesos efectivos de cooperación y coordinación entre los niveles del estado y las entidades que componen la organización del gobierno (p. 25).

### 2.2.2. Administración de Recursos Humanos

De acuerdo al **Instituto de Ciencias HEGEL, (2021),** define la administración de Recursos Humanos de la siguiente manera:

**Recursos Humanos en el Sector Público**

Los Recursos Humanos en el sector público son el trabajo, capacidades o habilidades físicas de las que tiene a disposición una entidad del estado para que de esa manera, lleve a cabo sus actividades ordinarias y pueda así cumplir sus objetivos institucionales. Es imprescindible comprender que, si el término “recurso humano” se comprende como el sinónimo de servidor del estado o funcionario público, en realidad cuando menciona lo

primero hace referencia a las capacidades y habilidades que aporta cada uno para el buen desempeño de las entidades públicas. Por tal motivo, si hay concordancia entre la gestión de recursos humanos y los derechos laborales, también hay un amplio aspecto propio a la gestión pública (párr. 1).

**Objetivo General de la Administración de Recursos Humanos del Estado**

El objetivo general de la administración de recursos humanos del estado es el de hacer uso de estos recursos de manera efectiva y óptima, con el objetivo de dar cumplimiento a las metas institucionales en el menor tiempo posible, con el más bajo gasto de recursos y con la mayor satisfacción de los ciudadanos. Para esto, se hace la destinación de más y mejores recursos en las distintas áreas más complicadas y menores recursos en las áreas menos complejas (párr. 2).

La administración de los recursos humanos es tan imprescindible que hay el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, quien tiene como finalidad aplicar la política del estado en el servicio civil, por medio de la implementación de métodos, principios, térmicas, procedimientos, normas y fondos usados en las distintas organizaciones del estado (párr. 3).

**Importancia de la Gestión de Recursos Humanos del Estado Peruano**

La importancia de la gestión de recursos humanos del estado peruano hace referencia a ofrecer herramientas para garantizar la utilización adecuada de los recursos públicos, a raíz

de la tributación de la ciudadanía. A lo que se quiere llegar es la existencia de una correlación entre los recursos humanos, los recursos públicos y las necesidades de los ciudadanos que sean atendidas por medio de la intervención de las organizaciones estatales (párr. 4).

**Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público**

El organismo encargado del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público es la Autoridad Nacional de Servicio Civil o SERVIR. También se labora de manera directa con los titulares de cada entidad pública o con los gerentes generales de los gobiernos municipales o regionales de ser el caso, para la aplicación del nuevo régimen de servicio civil (párr. 5).

Asimismo, están las entidades públicas Tipo A, quienes son las que cuentas con personería jurídica de carácter público y están sujetas a normas comunes de derecho. Mientras que las entidades públicas Tipo B son los órganos desconcentrados, unidades ejecutoras, programas o proyectos de una entidad pública Tipo A (párr. 6).

**Procesos de Recursos Humanos en el Sector Público**

Los procesos de recursos humanos en el sector público con dichas actividades que son parte de la gestión y administración de los recursos humanos en una organización estatal. El primer proceso es la planificación del capital humano, identificando las falencias de la entidad en cuestión de habilidades o capacidades, para después destinar esa partida presupuestal a una futura

contratación de un servidor para cubrir dicha falta. Posterior a eso se encuentra el reclutamiento, donde se hace la convocatoria en base al perfil buscado, y finalmente la selección, donde después de un concurso público, se escoge al mejor prospecto. Por último, viene la contratación, donde el futuro servidor público firma un contrato con la entidad pública (párr. 7).

Cuando el funcionario esté contratado se da inicio a la gestión del rendimiento. En este proceso la organización debe controlar el desempeño del servidor. Es imprescindible hacer una buena capacitación al nuevo funcionario público, así como dar garantía de la orientación del mismo para que finalmente, se implemente un sistema de evaluación de resultados (párr. 8).

**Leyes para los Recursos Humanos en el Sector Público en Perú**

"Existen distintas leyes para los recursos humanos dentro del sector público del Perú. Las más importantes son la Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Ley N° 27815 – Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el Decreto Legislativo N° 1023 – Creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR y la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil" (párr. 9).

Asimismo, es imprescindible tener en cuenta aquellos lineamientos de organización del Estado publicados en el Decreto Supremo N° 054-2018-PCM y la Policía Nacional de Modernización de la Gestión Pública del Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. Posterior a ellos ubicamos la Ley N° 28715 – Ley Marco del Empleo

> Público, mencionada en el anterior párrafo, la que determina los lineamientos para la promoción y consolidación de una administración pública profesional y moderna, que se basa en la organización de los servidores civiles para dar garantía de una mejor atención al ciudadano (párr. 10).

## 2.3. Bases o Fundamentos Filosóficos del Tema de Investigación

Según **Ibáñez, et al (2020)** precisa:

> La felicidad se ha convertido en un tema muy esencial para los diversos estudios y, desde ya se tuvo preferencia de aplicar a las políticas públicas. A través de un equipo interdisciplinario de investigadores recopilaron las ideas fundamentales vinculados con la felicidad en el Perú, a del uso de la técnica de la entrevista a los jefes de familias de los distritos muy pobres y más ricos. ***Para ello se aplicó la teoría de Aristóteles, con la finalidad de brindar fundamentos teóricos para las políticas públicas***. La teoría aristotélica o eudemonista permite clarificar las concepciones más superficiales y profundas de la felicidad. Por lo que se concluye que todas las políticas asociadas a la felicidad conllevan a una vida plena que conduce a la salud, educación, empleo y la promoción de la solidaridad ciudadana. Además, se deja claro referente a la idea de los pobres solo necesitan dinero para ser felices (párr. 1).

> La eudaimonia aristotélica, señala sobre la felicidad “desde su forma, elementos formales, y desde su fondo o forma, elementos materiales o sustanciales. Los aspectos formales se refieren a las propiedades muy conocidas de la felicidad: perfecta, suficiente y actual” (párr. 18). Todos ellos conducen a la obtención de la mejor vida posible, dejando claro que la felicidad es el bien más perfecto y lo es porque nos

permite conseguir algo más. Por último, es un bien suficiente, lo que nos da a entender con ello que no se requiere de algo más. Sumando las dos últimas expresiones, la felicidad se elige por sí misma, el perseguir los bienes como las riquezas se produce en mérito a la felicidad, pero nadie es feliz alcanzando dichos bienes.

## 2.4. Definiciones Conceptuales

- **Valor Público**

  Desde la posición de **Chilet (2019):**

  > El valor público se conceptúa como la atención de las demandas de los ciudadanos, es así como, el valor público es una definición subjetiva, que se ubica en los anhelos y las percepciones de los ciudadanos (p. 38).

  Añade también que, el valor público es lo que el ciudadano valora, del mismo modo, menciona que se concentra en las demandas que todo ciudadano valora y lo percibe como algo valioso, para esto, el estado lo debe incorporar en sus mandatos tanto como las leyes y sus regulaciones (p. 38).

- **Perspectiva de la ciudadanía**

  De acuerdo con **Villarroel, (2023):**

  > Al existir la democracia se supone y exige la población una identidad cívica que tenga alcance universal que une a los integrantes de una ciudad por encima de las diferencias y las pertenencias. La autonomía, la crítica, el desafío de conocimientos establecidos y de convenciones sociales con pilares del quehacer de la población. Asimismo, son componentes importantes para el sostenimiento del impulso democrático, fomentar el compromiso

con las libertades y para el desarrollo y ejercicio de la población (párr. 1)

- **Problema público**

Según **Castañeda, (2019):**

> Para el correcto avance de una gestión pública efectiva y eficaz, es imprescindible surgir de la comprensión de lo que son los problemas públicos que tienen que ser atendidos desde el estado, el gobierno y de manera específica de las entidades públicas. Para confrontar este tema con el fin de beneficiar a la sociedad y, particularmente en provecho de todos los ciudadanos (quienes son afectados por los problemas públicos), es preciso prestar atención a la evolución de estos y a su abordaje teniendo en consideración la gestión de los bienes y servicios públicos (párr. 1).
>
> Es así que los problemas públicos al nivel de problemática afectan y perjudican a toda la sociedad, mientras que, a nivel de problemas específicos afectan a cierto número de ciudadanos que se encuentran dentro de la sociedad, siempre y cuando estén asociados a ciertas problemáticas, en función a aquellos, se conceptúan las exigencias de la gestión pública. Se concluye que, el problema público es aquel problema que se presenta dentro de la población y es altamente relevante resolverlo para la sociedad (párr. 2).

- **Operatividad del estado**

Como dice **Roldán, (2020):**

> En los estados actuales hay tres poderes distintos en los que operan: a) Poder Legislativo, que se encarga de la elaboración

de las leyes que van a regir al gobierno, b) Poder Ejecutivo, quien se encarga de la administración del gobierno, dicho poder recaer sobre el presidente, y finalmente c) Poder Judicial, quien es el encargado de la administración de la justicia y el cumplimiento de las leyes (párr. 6)

- **Gestión de desempeño**

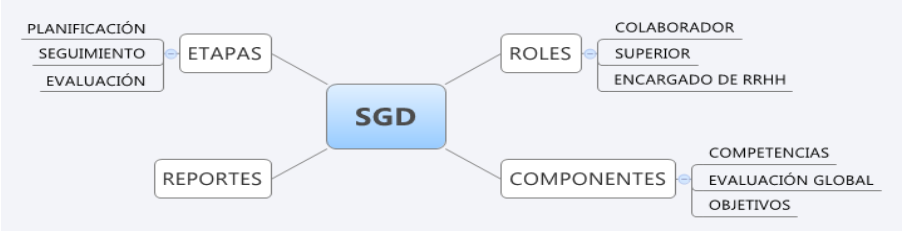
Teniendo en cuenta a **Videguren (2023):**

La gestión de desempeño viene a definirse como un proceso continuo para la planificación, monitorización, evaluación y potenciación del desempeño de los ciudadanos en el ámbito laboral (párr. 1).

La evaluación de desempeño de un ciudadano se hace con base en competencias organizacionales y objetivos trazados personales (párr. 2).

**Figura 1**

***Sistema de Gestión de Desempeño***




- **Desafíos institucionales**

Con base en **Lemaitré (2023):**

El desafío para toda institución es del aprovechamiento de experiencias pasadas como una instancia de aprendizaje institucional, para así poder avanzar hacia un gobierno que se encuentre centrado en los procesos de gestión pública, brindando

procesos de reflexión para la modificación de mecanismos que en un tiempo fueron buenos, pero que ya no sirven (párr. 4).

- **Implementación de políticas**

  Citando a **Guardamagna & Reyes, (2019):**

  > La incorporación de procesos de participación ciudadana en las políticas estatales con orientación al desarrollo del gobierno es un fenómeno de mucha importancia en las últimas décadas, el cual es donde se plantean nuevos retos, principalmente, a las gestiones estatales locales de las regiones (párr. 10).
  >
  > La implementación de la participación en el proceso de la política guarda relación con la concepción del vínculo que existe entre el estado y la sociedad (párr. 20).

- **Sociedad civil organizada**

  Como expresa **EUR-LEX (2023):**

  > El término “sociedad civil” menciona todas las maneras de acción social llevadas a cabo por ciudadanos o grupo de ciudadanos que no proceden ni son dirigidos por los gobernantes de un estado (párr. 1).
  >
  > Es entonces que, una sociedad civil organizada viene a ser una estructura organizativa cuyos integrantes sirven al interés común por medio de un proceso democrático y que actúan como tercerizadores entre las entidades públicas y la población (párr. 2).

- **Administración de recursos humanos**

  Tal como lo hace notar el **Equipo editorial, Etecé (2021):**

  > La administración de los recursos humanos es la disciplina que tiene por encargo gestionar dicho recurso empresarial. De

manera específica, está encargado de planear, organizar, desarrollar y coordinar de manera eficiente al personal de una entidad cualquiera (párr. 2).

La administración de los recursos humanos no solo está encargada de la gestión macro de la entidad, sino al mismo tiempo de sus procesos de seleccionar, formar, estimular al servidor y todo aquello que sea finalidad del departamento de recursos humanos de dicha entidad (párr. 3)

- **Valores éticos**

Empleando las palabras de **Alerta USIL, (2023):**

Los valores éticos tienen a demostrar algunos rasgos de la personalidad del ciudadano. Del mismo modo, se pueden observar los sentimientos, las convicciones y los intereses que el ciudadano tiene. Por ejemplo, el ciudadano que lucha por la libertad y la justicia, estos valores son considerados como positivos, son los reflejos de que un ciudadano ha logrado un alto nivel de desarrollo moral. Sin embargo, el ciudadano que actúa bajo valores opuestos, como la conveniencia o la corrupción, se va a tratar de un ciudadano que actúa bajo valores éticos sin valor ante la sociedad (párr.5).

- **Relaciones humanas**

A juicio de **Álvarez (2020):**

Las relaciones humanas vienen a ser el arte de llevarse bien con los demás ciudadanos. Todo aquel acto donde intervengan dos o más ciudadanos, se establece una interacción que se denomina relación humana. Las relaciones humanas

positivas se vienen a dar cuando dos o más ciudadanos mantienen contacto, comparten sentimientos, ideas, trabajo, valores o estudio, logrando de este modo altos niveles de empatía, solidaridad, comprensión, aceptación y compromiso con ellos y con el estado (párr. 1).

- **Estímulos situacionales**

Desde la posición de **Cultura Segura, (2020):**

La consciencia situacional viene a ser la capacidad que se posee para poder comprender nuestro estado actual frente a alguna situación o a un entorno en específico, donde vamos a tener que tomar una decisión constante en fracciones mínimas de tiempo (párr. 2).

Entonces vamos a llamar estímulos a aquellos factores que van a influir en estas tomas de decisiones, son aspectos que intervienen de manera indirecta o directa ante cualquier situación que se nos presente.

- **Recursos mentales**

Como plantea el **Equipo de Expertos en Ciencias de la Salud, (2018):**

Los recursos mentales se vienen a definir como formas o mecanismos que contenemos como personas donde nuestra mente almacena, elabora o traduce los datos aportados por nuestros sentidos, para posteriormente ser usados en el tiempo actual o en un futuro. Por ende, la mente se define como un conjunto de recursos mentales (párr. 2).

- **Recursos físicos**

Dicho con las palabras de **Bara, (2018):**

> Los recursos físicos son considerados como la propiedad tangible, donde se incluyen oficinas, instalaciones, maquinarias, terrenos, herramientas y equipos. Ciertos recursos (como los centros de distribución y las instalaciones de fabricación) van a reflejar grandes inversiones que solo se van a producir cada veinte años o más. Los demás como, las herramientas desechables, requieren de poca inversión y puede ser sustituidos frecuentemente (párr. 4).

# CAPÍTULO III

# METODOLOGÍA

## 3.1. Tipo de investigación

Nuestra investigación referente al tipo de investigación fue básica, en mérito a ello se buscó ampliar los conocimientos, a la vez se podrá comprender y demostrar la razón del estudio planteado.

Dicho por **OECD (2018):**

"La investigación básica consiste en trabajos experimentales o teóricos que se llevan a cabo fundamentalmente para obtener nuevos conocimientos sobre los fundamentos de fenómenos y hechos observables, sin intensión de otorgarles ninguna aplicación o uso determinado" (párr. 2).

## 3.2. Diseño y esquema de investigación

### 3.2.1. Diseño de investigación

En cuanto al diseño de investigación para el presente trabajo, fue no experimental; transeccional descriptivo correlacional

- **No experimental**

  De acuerdo a **Hernández y otros, Metodología de la Investigación (2014):**

  Viene a ser "estudios que se realizan sin manipular deliberadamente las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos" (p. 152).

- **Diseño transeccional descriptivo**

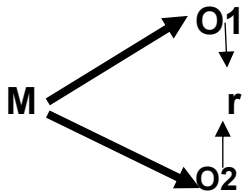
Referente al presente diseño “tiene por objeto indagar la incidencia de las modalidades de una o más variables en una población” (p. 155).

- **Correlacional**

  “Es la que tiene como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado” (p. 193).

### 3.2.2. Esquema de investigación

El esquema para la presente investigación responderá a lo siguiente:




**Donde:**

M : Muestra

O1 : Observación 1

02 : Observación 2

r : Relación entre las dos variables

## 3.3. Población y muestra

### 3.3.1. Población

Nuestra población estará conformada por la totalidad del personal nombrado y contratado de la Municipalidad Provincial de Ica, 2022.

Como observar la tabla 1:

**Tabla 2**

***Población***

| Personal nombrado | Personal contratado | Total |
|---|---|---|
| Ejercicio fiscal 2022 | | |
| 775 | 79 | 854 |

**Fuente: Sub Gerencial de Recursos Humanos MPI**

### 3.3.2. Muestra

Desde la posición de **Hernández y otros, Metodología de la Investigación (2014),** precisa “una distribución muestral es un conjunto de valores sobre una estadística calculada de todas las muestras posibles de determinado tamaño de una población” (p. 300).

Por lo tanto, para determinar la muestra de estudio se utilizó el método de muestreo probabilístico. El referido método te brinda la oportunidad de crear una muestra representativa de la población, y en razón de ello se utilizará la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 * p.q.N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p.q}$$

n= Tamaño de la muestra

N= El total del universo (población), población 854 trabajadores entre contratados y nombrados.

p= Probabilidad de aceptación (0.5)

q= Probabilidad de rechazo (0,5)

Z= Valor de distribución normal estándar (1.96)

e= Error estándar de la estimación que debe ser (0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5)(0.5)(854)}{(0.05)^2(854-1) + (1.96)^2 * (0.5)(0.5)} = ^{265.182062}$$

$$n = 265$$

Por lo tanto, se tomará como muestra a 265 servidores de la entidad edil por variable.

## 3.4. Definición operativa del instrumento de recolección de datos

En cuanto a los instrumentos a utilizar en la presente investigación estará conformado por la encuesta y el cuestionario.

**La encuesta**

Desde la posición de **Arias (2020):**

"Es una herramienta que se lleva a cabo mediante un instrumento llamado cuestionario, está direccionado solamente a personas y proporciona información sobre opiniones, comportamientos o percepciones" (p. 18).

**El cuestionario**

Según **Arias (2020):**

"El cuestionario es un instrumento de recolección de datos utilizado comúnmente en los trabajos de investigación científica. Consiste en un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla y una serie de posibles respuestas que el encuestado debe responder" (p. 21).

Para la estructuración de los instrumentos se tuvo que utilizar la Escala de Likert.

**La escala de Likert**

Dicho por **Da Silva (2023):**

"La escala de Likert es un método de investigación que utiliza una escala de calificación para conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo de las personas sobre un tema" (párr. 3).

En el presente trabajo de investigación se utilizó dos (02) cuestionarios, es decir uno para cada variable. El variable independiente se encuentra estructurado por 9 ítems como la también variable dependiente con la misma cantidad de ítems. Entre las opciones establecidas se encuentran: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

## Confiabilidad de instrumentos

**Tabla 3**

***VI – Gestión Pública***

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---|---|
| ,871 | 9 |

**Nota: El grado de confiabilidad de la variable 1 es muy alto.**

**Tabla 4**

***VD – Administración de recursos humanos***

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---|---|
| ,846 | 9 |

**Nota: El grado de confiabilidad de la variable 2 es muy alto.**

**Tabla 5**

***Juicio de expertos que validaron los instrumentos***

| Grado académico | Experto | Resultado |
|---|---|---|
| Doctor en Administración | Teófilo Ulises Manturano Pérez | Aplicable |
| Doctor en Administración | Aníbal Campos Barreto | Aplicable |

| | | |
|---|---|---|
| Doctor en Administración | Marden Odilo Vásquez Reátegui | Aplicable |

**Nota: Resultados obtenidos de data de ambas variables evaluados por los expertos.**

## 3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

Referente a las técnicas de recojo de datos estará a cargo del cuestionario debidamente validado su consistencia interna a través de Alfa de Cronbach; y el procesamiento de datos estará a cargo inicialmente por la hoja de cálculo de Microsoft Excel, para luego llevarlo al Software estadístico SPSS v26 y la presentación de igual forma, ya dicho Software, nos exportará la tablas y gráficos en función a la data recopilada, para luego presentarlas en el capítulo de resultados de la presente investigación.

# CAPÍTULO IV

# RESULTADOS

## 4.1. Resultado descriptivo

### 4.1.1. Análisis de la variable independiente

**Tabla 6**

***Modernización de la Gestión Pública***

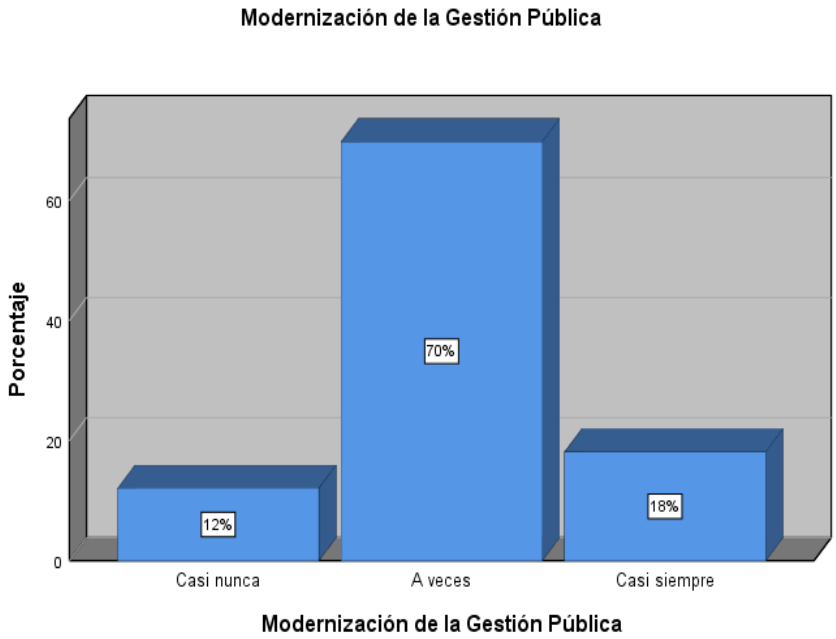
Modernización de la Gestión Pública

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 32 | 12,1 |
| | A veces | 185 | 69,8 |
| | Casi siempre | 48 | 18,1 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado de 265 sujetos sometidos a control**

**Figura 2**

***Modernización de la Gestión Pública***




**Fuente: Tabla 6**

**Análisis de la tabla 6 y figura 2:**

Se puede observar en la tabla 6 y figura 2 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 12% señala casi siempre, el 70% a veces y un 18% precisa, casi siempre. Dicho resultado nos muestra que el impacto de la modernización de la gestión pública es relevante frente a la administración de recursos humanos.

**Dimensión 1 de la variable independiente**

**Tabla 7**

***Atención ágil y asertiva***

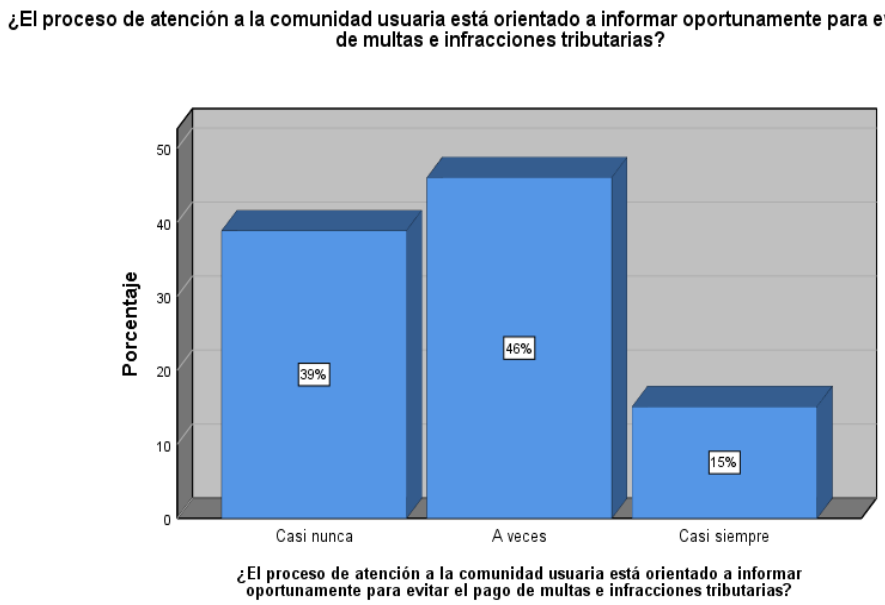
*¿El proceso de atención a la comunidad usuaria está orientado a informar oportunamente para evitar el pago de multas e infracciones tributarias?*

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 103 | 38,9 |
| | A veces | 122 | 46,0 |
| | Casi siempre | 40 | 15,1 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del primer indicador de la D1**

**Figura 3**

***Atención ágil y asertiva***




**Fuente: Tabla 7**

**Análisis de la tabla 7 y figura 3:**

Se puede observar en la tabla 7 y figura 3 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 39% señala casi siempre, el 46% a veces y un 15% precisa, casi siempre. Dicho resultado nos muestra que la atención ágil y asertiva cumple un rol preponderante en la modernización de la gestión pública.

**Dimensión 1 de la variable independiente**

**Tabla 8**

***Eliminación de costos innecesarios***

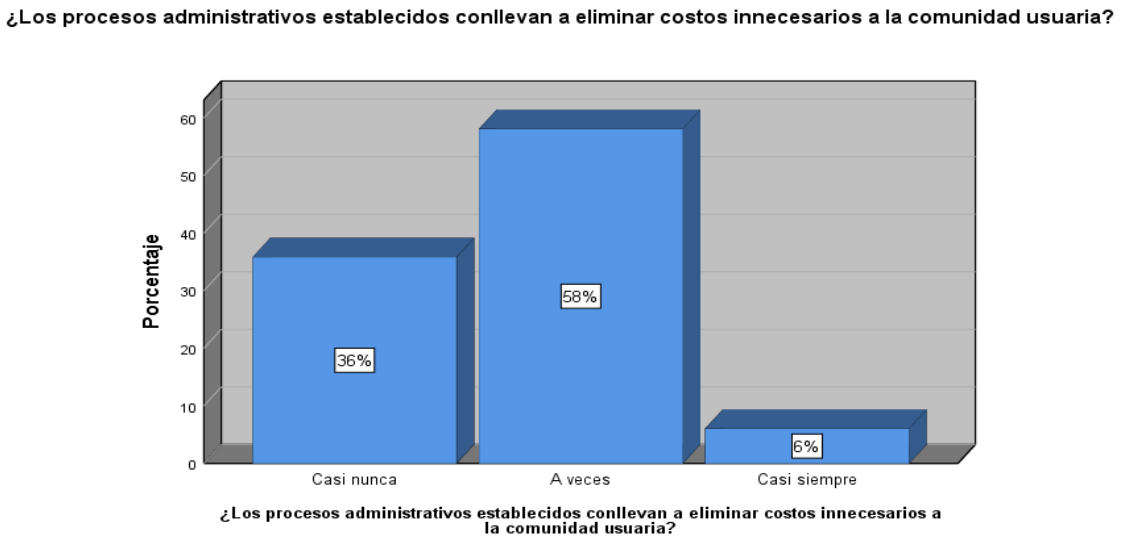
**¿Los procesos administrativos establecidos conllevan a eliminar costos innecesarios a la comunidad usuaria?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 95 | 35,8 |
| | A veces | 154 | 58,1 |
| | Casi siempre | 16 | 6,0 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del segundo indicador de la D1**

**Figura 4**

***Eliminación de costos innecesarios***




**Fuente: Tabla 8**

**Análisis de la tabla 8 y figura 4:**

Se puede observar en la tabla 8 y figura 4 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 36% señala casi siempre, el 58% a veces y un 6% precisa, casi siempre. Dicho resultado nos muestra que la eliminación de costos innecesarios cumple un rol casi preponderante en la modernización de la gestión pública.

## Dimensión 1 de la variable independiente

### Tabla 9

### *Plataformas virtuales*

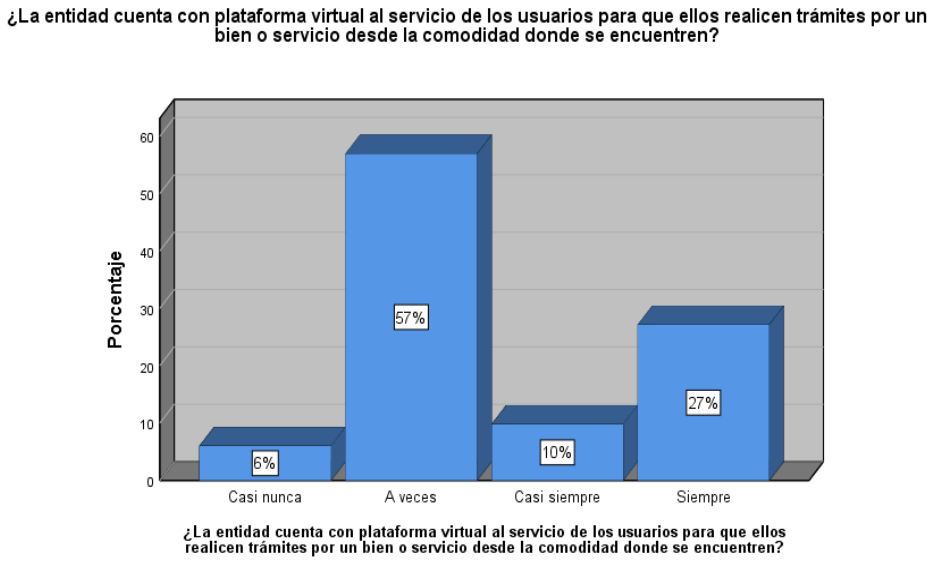
**¿La entidad cuenta con plataforma virtual al servicio de los usuarios para que ellos realicen trámites por un bien o servicio desde la comodidad donde se encuentren?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 16 | 6,00 |
| | A veces | 151 | 57,00 |
| | Casi siempre | 26 | 9,80 |
| | Siempre | 72 | 27,20 |
| | Total | 265 | 100,00 |

**Nota: Resultado del tercer indicador de la D1**

### Figura 5

### *Plataformas virtuales*




**Fuente: Tabla 9**

### Análisis de la tabla 9 y figura 5:

Se puede observar en la tabla 9 y figura 5 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 6% señala manifiestan casi nunca, el 57% a veces y un 10% precisa casi siempre, finalmente un 27% sostiene que siempre. Dicho resultado nos muestra que la presencia de plataformas virtuales es parte de modernización de la gestión pública.

**Dimensión 2 de la variable independiente**

**Tabla 10**

***Mantenimiento de la disciplina fiscal***

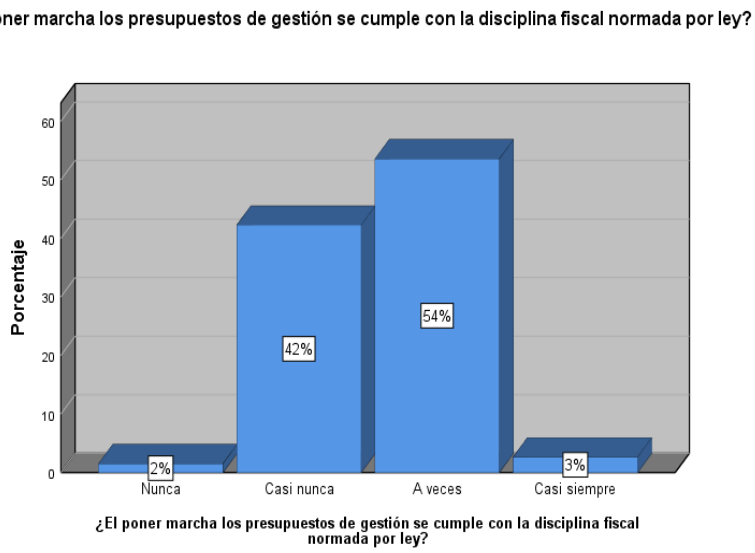
**¿El poner marcha los presupuestos de gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Nunca | 4 | 1,5 |
| | Casi nunca | 112 | 42,3 |
| | A veces | 142 | 53,6 |
| | Casi siempre | 7 | 2,6 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del primer indicador de la D2**

**Figura 6**

***Mantenimiento de la disciplina fiscal***




**Fuente: Tabla 10**

**Análisis de la tabla 10 y figura 6:**

Se puede observar en la tabla 10 y figura 6 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 2% manifiestan nunca, el 42% señala casi nunca, el 54% a veces y un 3% precisa casi siempre. Dicho resultado nos muestra que la disciplina fiscal es parte fundamental de la modernización de la gestión pública.

**Dimensión 2 de la variable independiente**

**Tabla 11**

***Eficiencia en la distribución de los recursos***

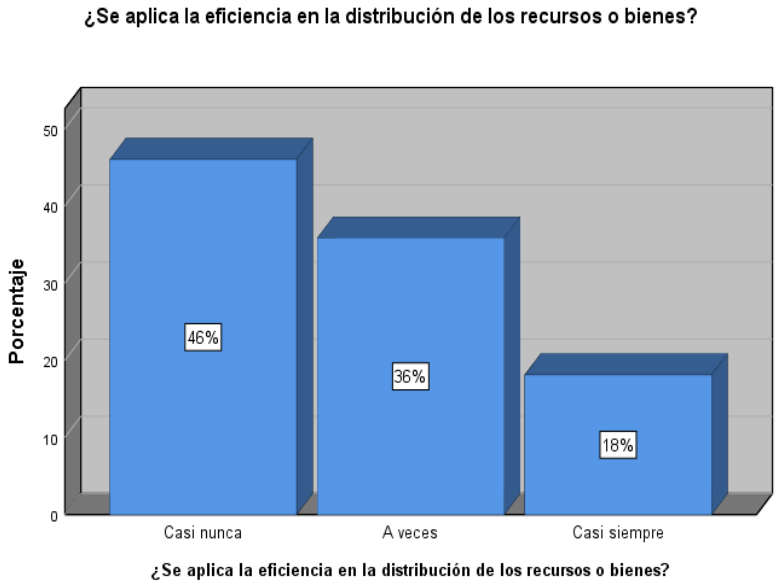
**¿Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 122 | 46,0 |
| | A veces | 95 | 35,8 |
| | Casi siempre | 48 | 18,1 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del segundo indicador de la D2**

**Figura 7**

***Eficiencia en la distribución de los recursos***




**Fuente: Tabla 11**

**Análisis de la tabla 11 y figura 7:**

Se puede observar en la tabla 11 y figura 7 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 46% manifiestan Casi nunca, el 36% señala A veces y el 18% precisa casi siempre. Dicho resultado nos muestra que la eficiencia en la distribución de los resultados viene a ser parte fundamental en la modernización de la gestión pública.

**Dimensión 2 de la variable independiente**

**Tabla 12**

***Empleo de indicadores de desempeño***

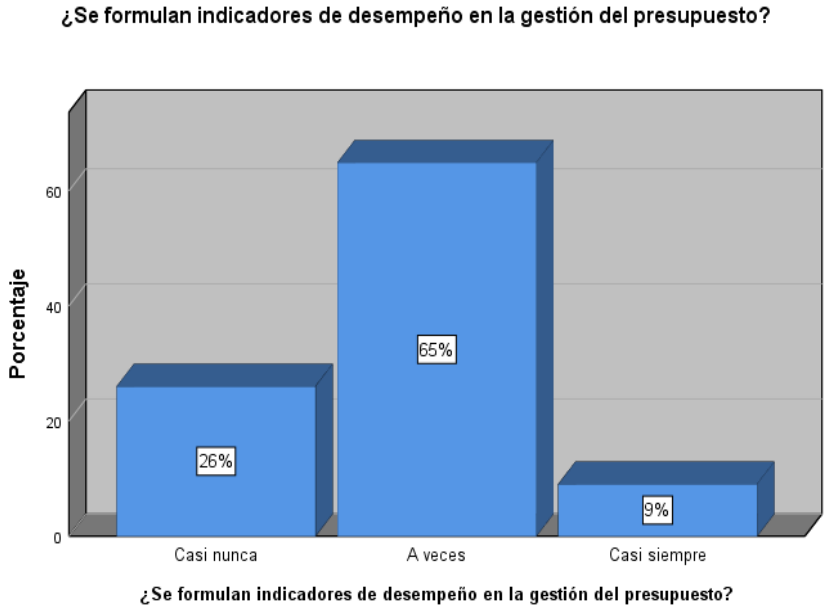
**¿Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 69 | 26,0 |
| | A veces | 172 | 64,9 |
| | Casi siempre | 24 | 9,1 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del tercer indicador de la D2**

**Figura 8**

***Empleo de indicadores de desempeño***




**Fuente: Tabla 12**

**Análisis de la tabla 12 y figura 8:**

Se puede observar en la tabla 12 y figura 8 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 26% manifiestan Casi nunca, el 65% señala A veces y el 9% precisa casi siempre. Dicho resultado nos muestra que el empleo de indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto viene a ser una parte indispensable en la modernización de la gestión pública.

**Dimensión 3 de la variable independiente**

**Tabla 13**

***Respeto a los derechos del empleado público***

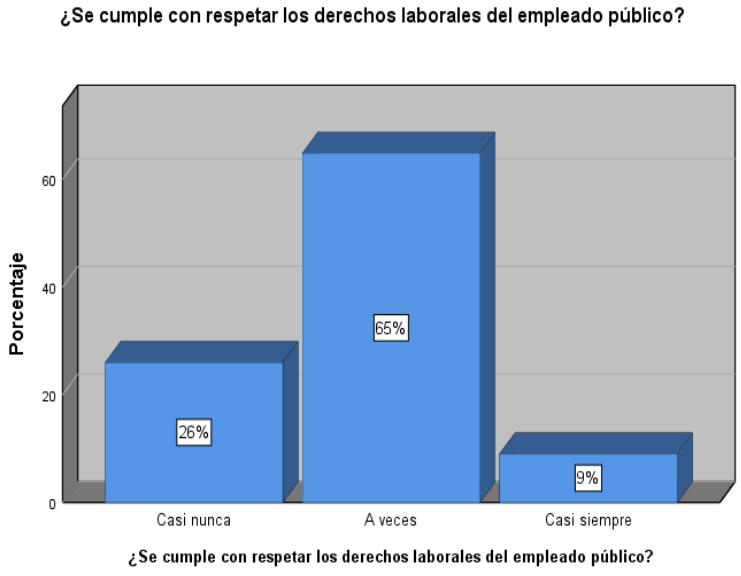
**¿Se cumple con respetar los derechos laborales del empleado público?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 69 | 26,0 |
| | A veces | 172 | 64,9 |
| | Casi siempre | 24 | 9,1 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del primer indicador de la D3**

**Figura 9**

***Respeto a los derechos del empleado público***




**Fuente: Tabla 13**

**Análisis de la tabla 13 y figura 9:**

Se puede observar en la tabla 13 y figura 9 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 26% manifiestan Casi nunca, el 65% señala a veces y el 9% precisa casi siempre. Dicho resultado nos muestra que el respeto a los derechos del empleado público es indispensable en la modernización de la gestión pública.

**Dimensión 3 de la variable independiente**

**Tabla 14**

***Selección del personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos***

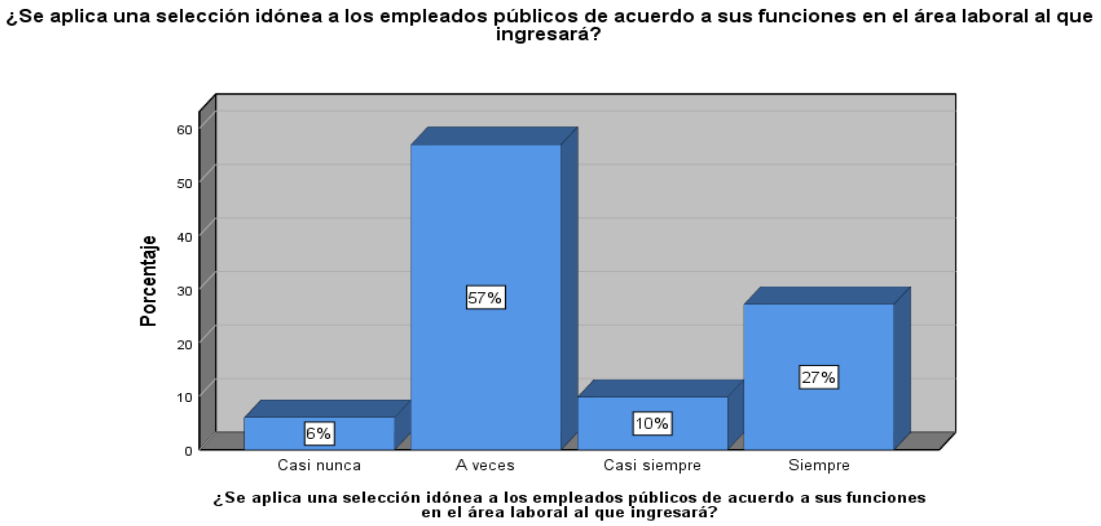
**¿Se aplica una selección idónea a los empleados públicos de acuerdo a sus funciones en el área laboral al que ingresará?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 16 | 6,0 |
| | A veces | 151 | 57,0 |
| | Casi siempre | 26 | 9,8 |
| | Siempre | 72 | 27,2 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del segundo indicador de la D3**

**Figura 10**

***Selección del personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos***




**Fuente: Tabla 14**

**Análisis de la tabla 14 y figura 10:**

Se puede observar en la tabla 14 y figura 10 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 6% manifiestan Casi nunca, el 57% señala a veces, mientras que un 10% señala casi siempre y finalmente un 27% sostienen que siempre. Dicho resultado nos da luces que una selección idónea a los empleados públicos de acuerdo sus funciones en el área laboral son primordial en la modernización de la gestión pública.

**Dimensión 3 de la variable independiente**

**Tabla 15**

***Fortalecimiento institucional del sistema de gestión de personal del estado***

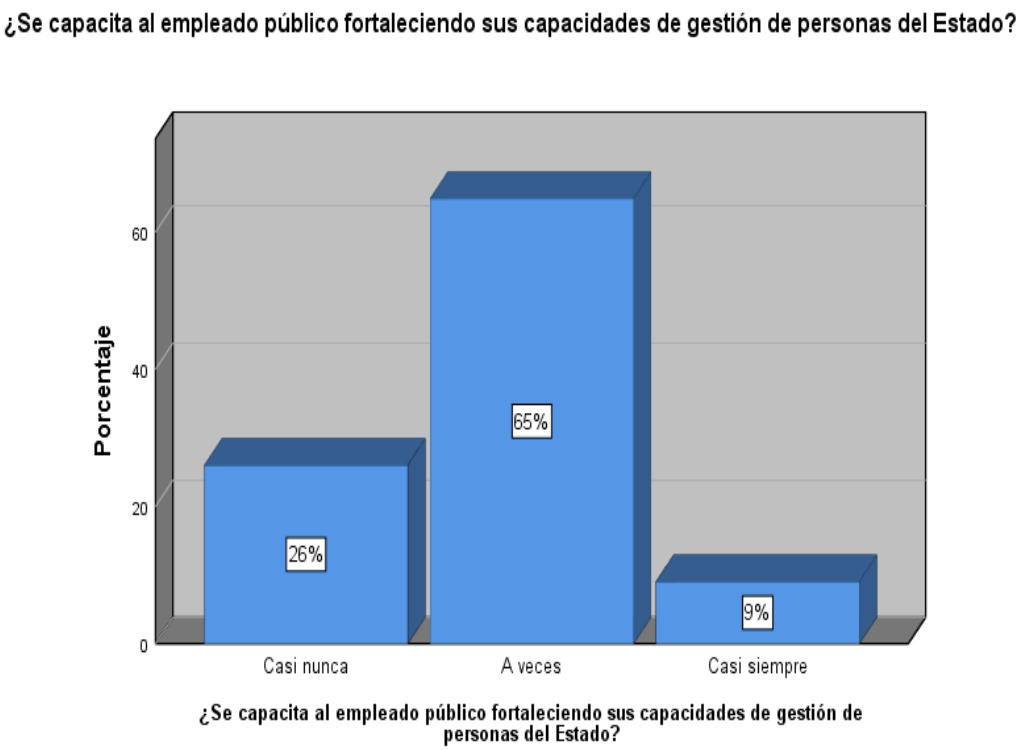
**¿Se capacita al empleado público fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas del Estado?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 69 | 26,0 |
| | A veces | 172 | 64,9 |
| | Casi siempre | 24 | 9,1 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del tercer indicador de la D3**

**Figura 11**

***Fortalecimiento institucional del sistema de gestión de personal del estado***




**Fuente: Tabla 15**

**Análisis de la tabla 15 y figura 11:**

Se puede observar en la tabla 15 y figura 11 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 26% manifiestan Casi nunca, el 65% señala a veces, mientras que un 9% señala casi siempre. Dicho resultado nos da luces que el fortalecimiento institucional del sistema de gestión del personal del estado es fundamental en la modernización de la gestión pública.

### 4.1.2. Tabla de la variable dependiente

**Tabla 16**

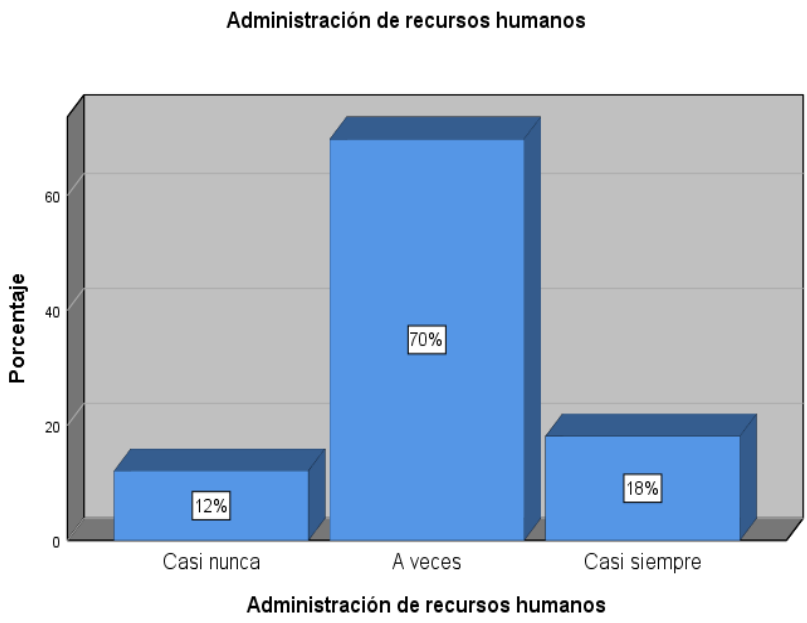
***Administración de recursos humanos***

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 32 | 12,1 |
| | A veces | 185 | 69,8 |
| | Casi siempre | 48 | 18,1 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado de los 265 sujetos sometidos control**

**Figura 12**

***Administración de recursos humanos***




**Fuente: Tabla 16**

**Análisis de la tabla 16 y figura 12:**

Se puede observar en la tabla 16 y figura 12 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 12% manifiestan Casi nunca, el 70% señala a veces, mientras que un 18% señala casi siempre. Dicho resultado nos muestra que la administración de recursos humanos es de vital importancia para la modernización de la gestión pública.

**Dimensión 1 de la variable dependiente**

**Tabla 17**

***Conocimiento especializado***

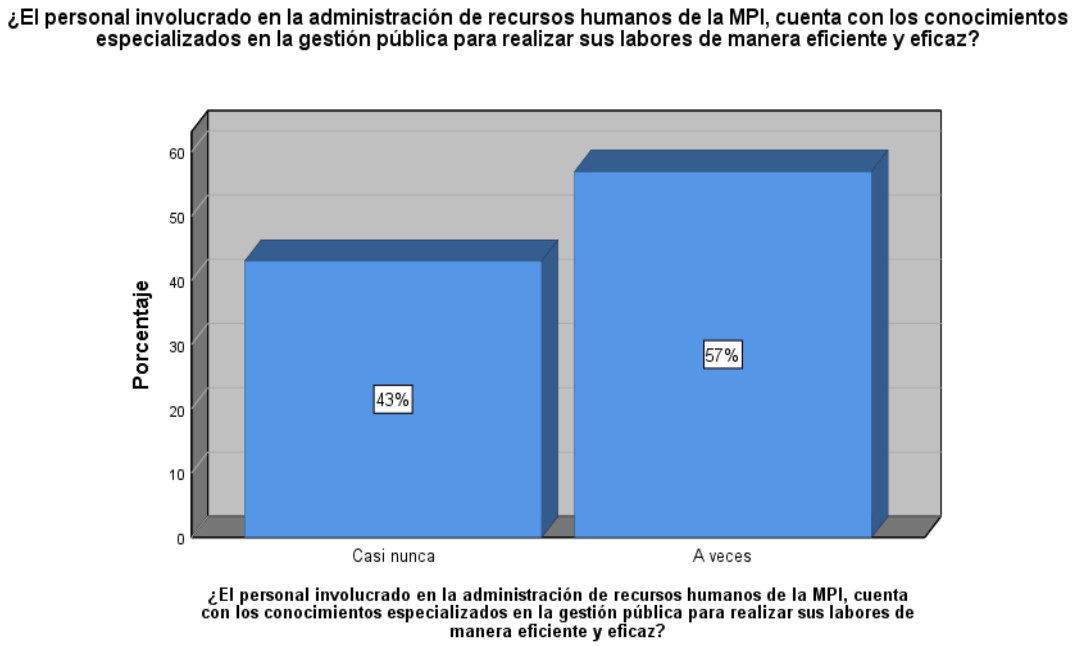
**¿El personal involucrado en la administración de recursos humanos de la MPI, cuenta con los conocimientos especializados en la gestión pública para realizar sus labores de manera eficiente y eficaz?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 114 | 43,0 |
| | A veces | 151 | 57,0 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del primer indicador de la D1**

**Figura 13**

***Conocimiento especializado***




**Fuente: Tabla 17**

## Análisis de la tabla 17 y figura 13:

Se puede observar en la tabla 17 y figura 13 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 43% manifiestan Casi nunca y un 57% señalaron a veces. Dicho resultado nos muestra que el conocimiento especializado es de vital importancia para la administración de recursos humanos.

## Dimensión 1 de la variable dependiente

**Tabla 18**

***Cualidades idóneas***

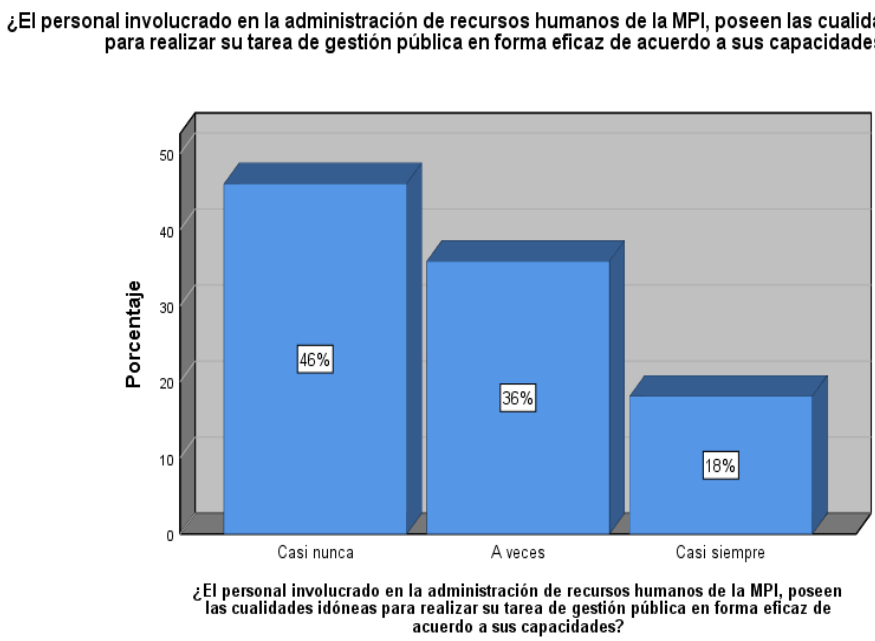
**¿El personal involucrado en la administración de recursos humanos de la MPI, poseen las cualidades idóneas para realizar su tarea de gestión pública en forma eficaz de acuerdo a sus capacidades?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 122 | 46,0 |
| | A veces | 95 | 35,8 |
| | Casi siempre | 48 | 18,1 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del segundo indicador de la D1**

**Figura 14**

***Cualidades idóneas***




**Fuente: Tabla 18**

**Análisis de la tabla 18 y figura 14:**

Se puede observar en la tabla 17 y figura 14 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 46% manifiestan Casi nunca, mientras que un 36% señalaron a veces, pero un 18% precisaron casi siempre. Dicho resultado nos muestra que las cualidades idóneas son de vital importancia para la administración de recursos humanos.

**Dimensión 1 de la variable dependiente**

**Tabla 19**

***Capacidades adecuadas***

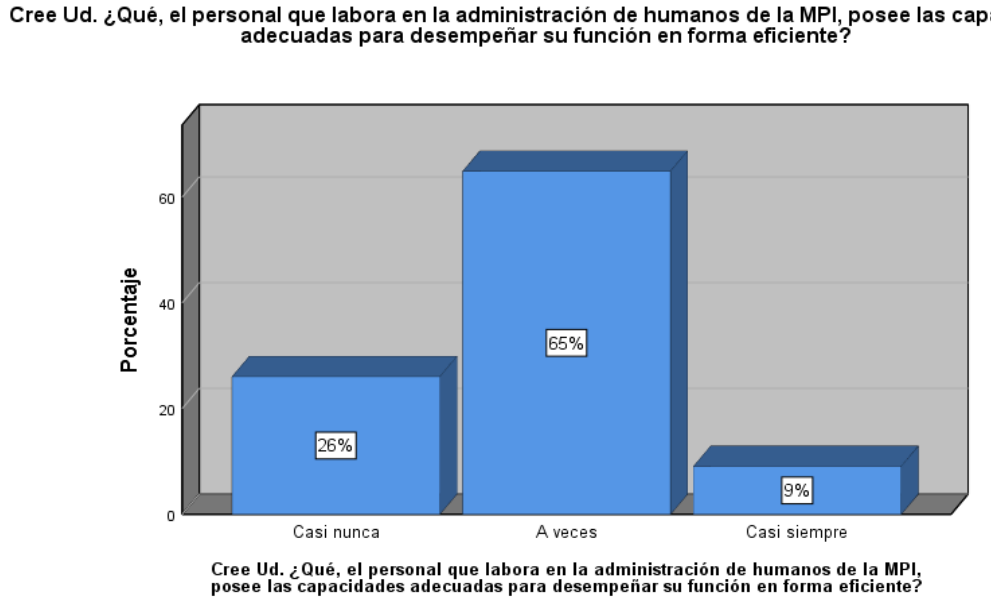
**Cree Ud. ¿Qué, el personal que labora en la administración de humanos de la MPI, posee las capacidades adecuadas para desempeñar su función en forma eficiente?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 69 | 26,0 |
| | A veces | 172 | 64,9 |
| | Casi siempre | 24 | 9,1 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del tercer indicador de la D1**

**Figura 15**

***Capacidades adecuadas***




**Fuente: Tabla 19**

**Análisis de la tabla 19 y figura 15:**

Se puede observar en la tabla 19 y figura 15 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 26% manifiestan Casi nunca, mientras que un 65% señalaron a veces, pero un 9% precisaron casi siempre. Dicho resultado nos muestra que las capacidades adecuadas son de vital importancia para la administración de recursos humanos.

**Dimensión 2 de la variable dependiente**

**Tabla 20**

***Valores éticos***

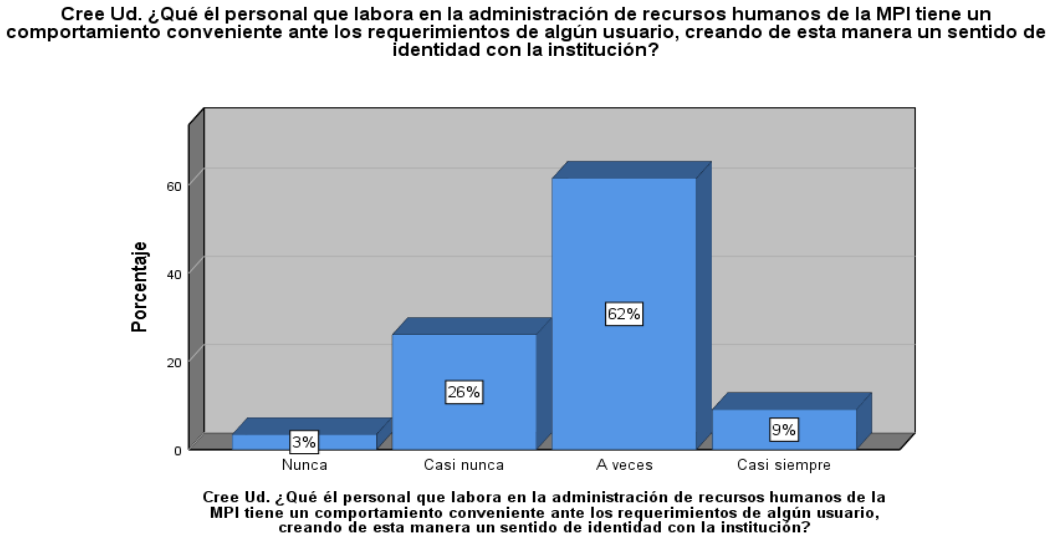
**Cree Ud. ¿Qué él personal que labora en la administración de recursos humanos de la MPCP tiene un comportamiento conveniente ante los requerimientos de algún usuario, creando de esta manera un sentido de identidad con la institución?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Nunca | 9 | 3,4 |
| | Casi nunca | 69 | 26,0 |
| | A veces | 163 | 61,5 |
| | Casi siempre | 24 | 9,1 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del primer indicador de la D2**

**Figura 16**

***Valores éticos***




**Fuente: Tabla 20**

**Análisis de la tabla 20 y figura 16:**

Se puede observar en la tabla 20 y figura 16 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: un 26% manifiestan Casi nunca, mientras que un 62% señalaron a veces, pero un 9% precisaron casi siempre. Dicho resultado nos muestra que los valores éticos es parte fundamental para la administración de recursos humanos.

**Dimensión 2 de la variable dependiente**

**Tabla 21**

***Relaciones humanas***

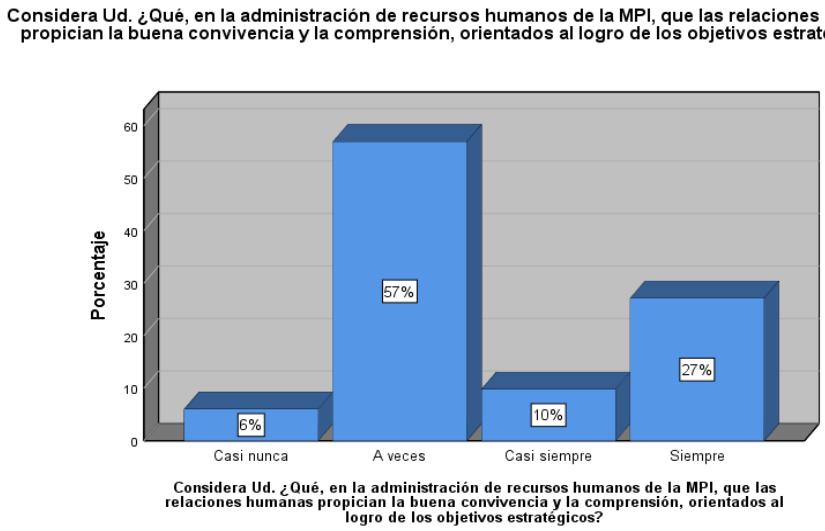
**Considera Ud. ¿Qué, en la administración de recursos humanos de la MPI, que las relaciones humanas propician la buena convivencia y la comprensión, orientados al logro de los objetivos estratégicos?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 16 | 6,0 |
| | A veces | 151 | 57,0 |
| | Casi siempre | 26 | 9,8 |
| | Siempre | 72 | 27,2 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del segundo indicador de la D2**

**Figura 17**

***Relaciones humanas***




**Fuente: Tabla 21**

**Análisis de la tabla 21 y figura 17:**

Se puede observar en la tabla 21 y figura 17 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el indicaron un 6% casi nunca, un 57% señalaron a veces, un 10% precisaron casi siempre, pero un 27% manifestaron siempre. Dicho resultado nos muestra que las relaciones humanas son predominantes para la administración de recursos humanos.

**Dimensión 2 de la Variable dependiente**

**Tabla 22**

***Estímulos situacionales***

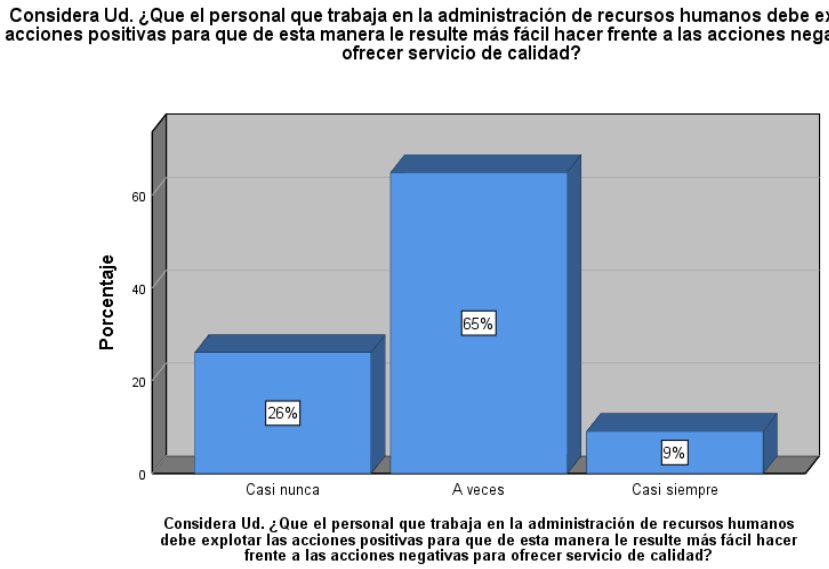
**Considera Ud. ¿Que el personal que trabaja en la administración de recursos humanos debe explotar las acciones positivas para que de esta manera le resulte más fácil hacer frente a las acciones negativas para ofrecer servicio de calidad?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 69 | 26,0 |
| | A veces | 172 | 64,9 |
| | Casi siempre | 24 | 9,1 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del tercer indicador de la D2**

**Figura 18**

***Estímulos situacionales***




**Fuente: Tabla 22**

**Análisis de la tabla 22 y figura 18:**

Se puede observar en la tabla 22 y figura 18 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 26% señalaron casi nunca, un 65% señalaron a veces, pero un 9% manifestaron casi siempre. Dicho resultado nos muestra que los estímulos situacionales son valiosos para la administración de recursos humanos.

**Dimensión 3 de la variable dependiente**

**Tabla 23**

***Recursos mentales***

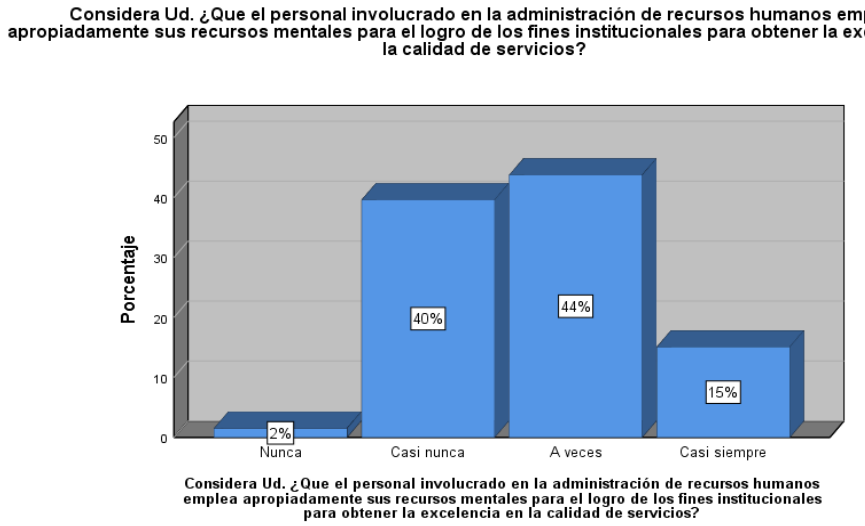
**Considera Ud. ¿Que el personal involucrado en la administración de recursos humanos emplea apropiadamente sus recursos mentales para el logro de los fines institucionales para obtener la excelencia en la calidad de servicios?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Nunca | 4 | 1,5 |
| | Casi nunca | 105 | 39,6 |
| | A veces | 116 | 43,8 |
| | Casi siempre | 40 | 15,1 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del primer indicador de la D3**

**Figura 19**

***Recursos mentales***




**Fuente: Tabla 23**

**Análisis de la tabla 23 y figura 19:**

Se puede observar en la tabla 23 y figura 19 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 2% indicaron nunca, el 40% señalaron casi nunca, un 44% señalaron a veces, pero un 15% manifestaron casi siempre. Dicho resultado nos muestra que los recursos mentales juegan un rol predominante para la administración de recursos humanos.

**Dimensión 3 de la variable dependiente**

**Tabla 24**

***Recursos físicos***

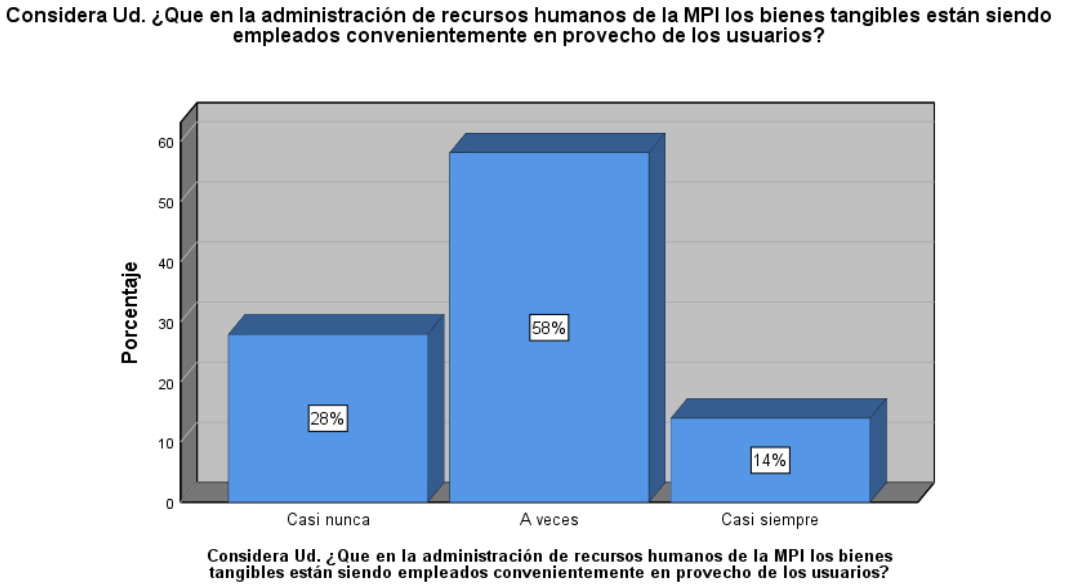
**Considera Ud. ¿Que en la administración de recursos humanos de la MPI los bienes tangibles están siendo empleados convenientemente en provecho de los usuarios?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 74 | 27,9 |
| | A veces | 154 | 58,1 |
| | Casi siempre | 37 | 14,0 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del segundo indicador de la D3**

**Figura 20**

***Recursos físicos***




**Fuente: Tabla 24**

**Análisis de la tabla 24 y figura 20:**

Se puede observar en la tabla 24 y figura 20 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 26% señalaron casi nunca, un 58% señalaron a veces, pero un 14% manifestaron casi siempre. Dicho resultado nos muestra que los recursos físicos juegan un rol predominante para la administración de recursos humanos.

**Dimensión 3 de la variable dependiente**

**Tabla 25**

***Infraestructura tecnológica***

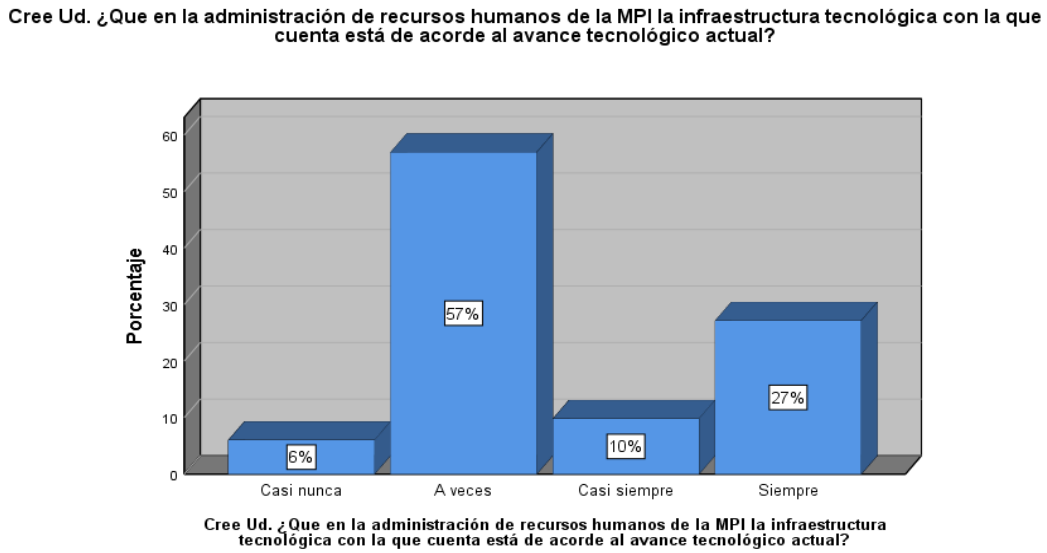
**Cree Ud. ¿Que en la administración de recursos humanos de la MPI la infraestructura tecnológica con la que cuenta está de acorde al avance tecnológico actual?**

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|---|---|---|---|
| Válido | Casi nunca | 16 | 6,0 |
| | A veces | 151 | 57,0 |
| | Casi siempre | 26 | 9,8 |
| | Siempre | 72 | 27,2 |
| | Total | 265 | 100,0 |

**Nota: Resultado del tercer indicador de la D3**

**Figura 21**

***Infraestructura tecnológica***




**Fuente: Tabla 25**

## Análisis de la tabla 25 y figura 21:

Se puede observar en la tabla 25 y figura 21 que corresponde a los 265 sujetos de la población muestral: el 6% señalaron casi nunca, un 57% señalaron a veces, el 10% precisaron casi siempre, pero un 27% manifestaron siempre. Dicho resultado nos muestra que la infraestructura tecnológica es un recurso de primer orden para la administración de recursos humanos.

## Estadística inferencial

**Tabla 26**

***Resumen de procesamiento de casos[a]***

| | Casos | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Incluido | | Excluido | | Total | |
| | N | Porcentaje | N | Porcentaje | N | Porcentaje |
| Modernización de la gestión pública | 100 | 100,0% | 0 | 0,0% | 100 | 100,0% |
| Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional. | 100 | 100,0% | 0 | 0,0% | 100 | 100,0% |
| Presupuesto por resultados. | 100 | 100,0% | 0 | 0,0% | 100 | 100,0% |
| Servicio civil meritocrático. | 100 | 100,0% | 0 | 0,0% | 100 | 100,0% |
| Administración de recursos humanos | 100 | 100,0% | 0 | 0,0% | 100 | 100,0% |
| Capacidad | 100 | 100,0% | 0 | 0,0% | 100 | 100,0% |
| Comportamiento | 100 | 100,0% | 0 | 0,0% | 100 | 100,0% |
| Esfuerzo | 100 | 100,0% | 0 | 0,0% | 100 | 100,0% |

a. Limitado a los primeros 100 casos.

**Tabla 27**

***Prueba de normalidad***

| | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Modernización de la gestión pública | ,363 | 265 | ,000 | ,723 | 265 | ,000 |
| Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional. | ,339 | 265 | ,000 | ,756 | 265 | ,000 |
| Presupuesto por resultados. | ,294 | 265 | ,000 | ,758 | 265 | ,000 |
| Servicio civil meritocrático. | ,326 | 265 | ,000 | ,759 | 265 | ,000 |
| Administración de recursos humanos | ,363 | 265 | ,000 | ,723 | 265 | ,000 |
| Capacidad | ,280 | 265 | ,000 | ,762 | 265 | ,000 |
| Comportamiento | ,311 | 265 | ,000 | ,777 | 265 | ,000 |
| Esfuerzo | ,379 | 265 | ,000 | ,712 | 265 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Análisis de la prueba de normalidad

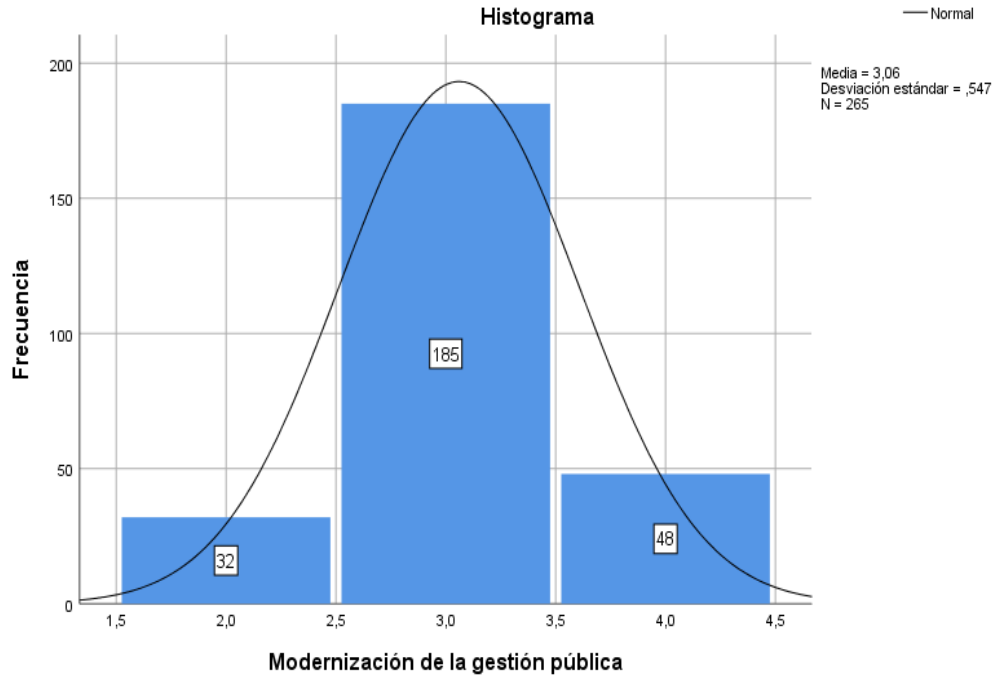
En base a la población muestral trabajada, es mayor a 50 sujetos de estudio. En mérito a ello se tuvo que utilizar por defecto la prueba de normalidad de **Kolmogorov-Smirnov**, conocido también como ***K-S*** y con ello se obtuvo el valor de Sig., de = 0,000

Por ser el valor de Sig., menor a 0,05 los datos son no paramétricos, es decir los datos no son normales, por lo tanto, para la prueba de hipótesis utilizaremos la prueba de ***Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman***.

Cabe precisar, si el valor de Sig., hubiese sido mayor a 0,05 los datos serian paramétricos, es decir los datos serían normales y para la prueba de hipótesis se hubiese utilizado la prueba de ***Correlación de Pearson***.

**Figura 22**

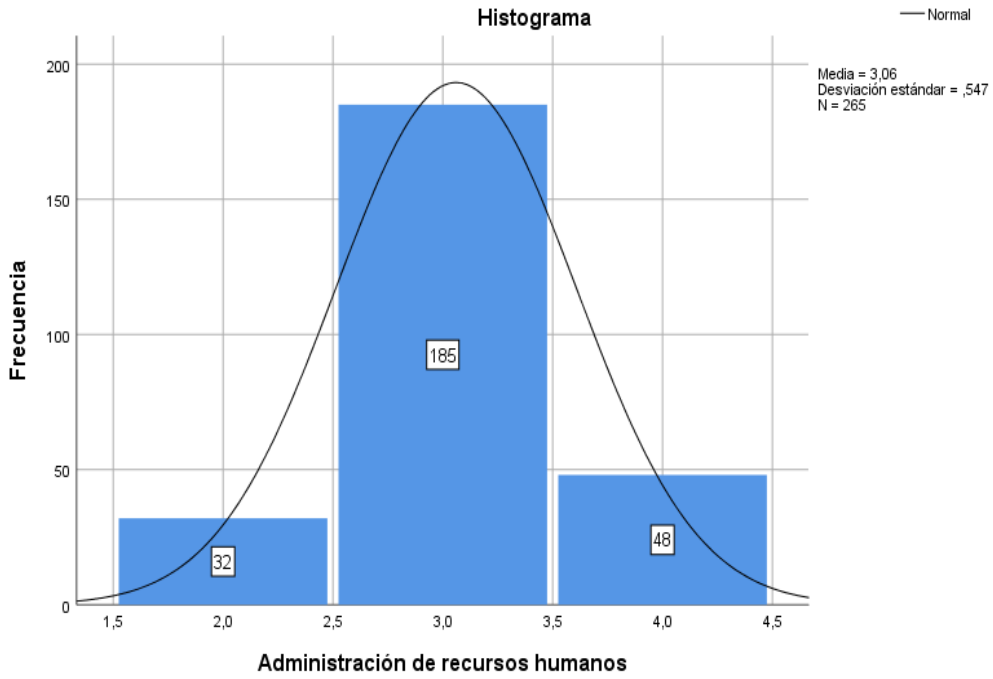
***Prueba de normalidad – Variable independiente***




**Fuente: Tabla 26**

**Figura 23**

***Prueba de normalidad – Variable independiente***




**Fuente: Tabla 27**

## 4.2. Correlación y contrastación entre variables

### Objetivo general y contrastación de hipótesis

**Objetivo general:** Determinar el impacto de la Modernización de la Gestión Publica en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022.

**$H_1$:** El nivel de impacto de la Modernización de la Gestión Pública en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, es significativa.

$H_o$: El nivel de impacto de la Modernización de la Gestión Pública en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, no es significativa.

**Tabla 28**

***Prueba de hipótesis general***

**Correlaciones**

| | | | Modernización de la gestión pública | Administración de recursos humanos |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Modernización de la gestión pública | Coeficiente de correlación | 1,000 | 1,000** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.000 |
| | | N | 265 | 265 |
| | Administración de recursos humanos | Coeficiente de correlación | 1,000** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | . |
| | | N | 265 | 265 |

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

**Nota: Datos de la población muestral de ambas variables.**

**Interpretación:** Se observa en la tabla 28 que, si existe correlación entre las variables Modernización de la Gestión Pública y Administración de recursos Humanos, con un valor de 1.000 siendo esta una ***correlación positiva muy alta***. Así mismo tiene un valor de significancia de 0.000, siendo este menor al valor P = (0.05), por lo que tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis establecida por el investigador.

## 4.3. Objetivos específicos y contrastación de hipótesis

**Objetivo específico 1:** Determinar el nivel de impacto de la Gestión por Procesos, simplificación Administrativa y Organización Institucional en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022.

**$HE1_1$:** El nivel de impacto de la Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización Institucional en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, ***es significativa***.

**HE1$_o$:** El nivel de impacto de la Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización Institucional en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, ***no es significativa.***

**Tabla 29**

***Prueba de hipótesis específica 1***

**Correlaciones**

| | | | Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional. | Administración de recursos humanos |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional. | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,907** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 265 | 265 |
| | Administración de recursos humanos | Coeficiente de correlación | ,907** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 265 | 265 |

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

**Nota: Datos de la población muestral de la dimensión 1 de la VI y VD.**

**Interpretación:** Se observa en la tabla 28 que, si existe correlación entre la dimensión Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización Institucional y la variable dependiente Administración de recursos Humanos, con un valor de 0.907 siendo esta una ***correlación positiva considerable***. Así mismo tiene una significancia de 0.000, siendo este menor al valor P = (0.05), por lo que tanto se rechaza la hipótesis específica 1 nula y se acepta la hipótesis establecida por el investigador.

**Objetivo específico 2:** Determinar el nivel de impacto del Presupuesto por Resultados en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022.

**HE2$_1$:** El nivel de impacto del Presupuesto por Resultados en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, ***es significativa.***

**HE2$_o$:** El nivel de impacto del Presupuesto por Resultados en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, ***no es significativa.***

**Tabla 30**

***Prueba de hipótesis específica 2***

**Correlaciones**

| | | | Presupuesto por resultados. | Administración de recursos humanos |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Presupuesto por resultados. | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,641** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 265 | 265 |
| | Administración de recursos humanos | Coeficiente de correlación | ,641** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 265 | 265 |

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

**Nota: Datos de la población muestral de la dimensión 2 de la VI y VD.**

**Interpretación:** Se observa en la tabla 29 que, si existe correlación entre la dimensión Presupuesto por Resultados y la variable dependiente Administración de recursos Humanos, con un valor de 0.641 siendo esta una ***correlación positiva media***. Así mismo tiene una significancia de 0.000, siendo este menor al valor P = (0.05), por lo que tanto se rechaza la hipótesis específica 2 nula y se acepta la hipótesis establecida por el investigador

**Objetivo específico 3:** Determinar el nivel de impacto del Servicio Civil Meritocrático en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022.

**HE3$_1$:** El nivel de impacto del Servicio Civil Meritocrático en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, ***es significativa.***

**HE3$_o$:** El nivel de impacto del Servicio Civil Meritocrático en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, ***no es significativa.***

**Tabla 31**

***Prueba de hipótesis específica 3***

**Correlaciones**

| | | | Servicio civil meritocrático. | Administración de recursos humanos |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Servicio civil meritocrático. | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,933** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 265 | 265 |
| | Administración de recursos humanos | Coeficiente de correlación | ,933** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 265 | 265 |

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

**Nota: Datos de la población muestral de la dimensión 3 de la VI y VD.**

**Interpretación:** Se observa en la tabla 30 que, si existe correlación entre la dimensión Servicio Civil Meritocrático y la variable dependiente Administración de recursos Humanos, con un valor de 0.933 siendo esta una ***correlación positiva considerable***. Así mismo tiene una significancia de 0.000, siendo este menor al valor P = (0.05), por lo que tanto se rechaza la hipótesis específica 3 nula y se acepta la hipótesis específica 3 establecido por el investigador.

# CAPÍTULO V

# DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Nuestra investigación de acuerdo al análisis de resultados, y contrastado con la prueba de hipótesis general y las específicas se acepta la hipótesis alterna ($H_1$) y se rechaza la hipótesis nula ($H_o$), por no haber superado en p-valor de 0,05, ya que se alcanzó un valor de Sig., de = 0,000

**Por lo tanto:**

El nivel de significancia de la Modernización de la Gestión Pública en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, ***es significativa.***

Nuestro objetivo de estudio fue determinar el nivel de impacto de la Modernización de la Gestión Pública en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022. El nivel de impacto fue ***positiva muy alta***. Del análisis descriptivo correlacional se desprende que dichos resultados son diferentes frente a los estudios realizados por **De la Cruz, (2022),** quien elaboró una tesis para la obtención de su grado académico de Maestro en Ciencias Empresariales, que lleva por título ***"Modernización de la Gestión Pública y Calidad del Servicio en la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2021"***, desarrollado en la ciudad de Huancavelica, Perú. El objetivo general de su investigación fue determinar la relación existente entre la modernización de la gestión pública y la calidad de servicio en la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2021. Dentro de la metodología de su investigación, el estudio realizado fue de tipo básica, de nivel descriptivo – correlacional con un diseño no experimental de tipo transversal, donde se puede aseverar estadísticamente las siguientes conclusiones: se encontró una relación de modo directo y considerable entre la modernización de la gestión pública y la

calidad de servicio en la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2021. El poder de relación que obtuvo entre las variables fue de 0.936 manifestando una relación positiva fuerte, en otras palabras, mientras mejore la modernización de la gestión pública, la calidad del servicio va a experimentar incrementos significativos. De otro modo, la incidencia de la primera variable que explica los niveles de variación de la segunda variable fue de 87.68%.; se encontró una relación directa y considerable entre la eficiencia del aparato estatal y la calidad del servicio en la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2021. La fuerza de la relación que obtuvo entre las variables fue de 0.734 manifestando una relación positiva fuerte, en otras palabras, mientras mejore la eficiencia del aparato estatal, la calidad de servicio va a experimentar incrementos significativos. De otro modo, la incidencia de la primera variable que explica los niveles de variación de la segunda variable fue de 53.87%.; se encontró una relación directa y considerable entre el servicio a la ciudadanía y la calidad de servicio en la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2021. El poder de la relación que se obtuvo entre las variables fue de 0.782 manifestando una relación positiva fuerte, en otras palabas, mientras mejore el servicio a la ciudadanía, la calidad de servicio va a experimentar incrementos significativos. De otro modo, la incidencia de la primera variable que explica los niveles de variación de la segunda variable fue de 61.15%.; y finalmente se encontró una relación directa y considerable entre la descentralización y la calidad de servicio en la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2021. La intensidad de relación que se obtuvo entre las variables fue de 0.811 manifestando una relación positiva fuerte, en otras palabras, mientras mejore la descentralización, la calidad de servicio va a experimentar incrementos significativos. De otro modo, la incidencia de la primera variable que explica los niveles de variación de la

segunda variable fue de 65.77%. En la misma línea **Jiménez (2020)**, desarrolló una tesis para optar el grado académico de Magister, titulado "***Modernización de la Gestión y Gestión de Talento Humano en la Percepción de los Usuarios del Hospital Regional de Pucallpa – Ucayali, 2020"***, realizado en la ciudad de Pucallpa, Perú. Como objetivo general tuvo el de determinar la relación existente entre la modernización de la gestión y gestión del talento humano en la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020. Dentro de su metodología, el tipo de investigación en correspondencia a los objetivos fue descriptiva, correlacional, con un diseño de investigación no experimental, correlacional, de corte transversal y en a las colusiones arribó en los siguientes: de acuerdo al objetivo general de su investigación, obtuvo la existencia de una relación directa y significativa entre la modernización de la gestión y la gestión de talento humano dentro de la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020, puesto que, el p-valor=0.002 y el resultado Rho=0.213 determinaron una correlación positiva baja y a su vez altamente significativa; respeto del primer objetivo específico no se encontró relación directa ni significativa entre la dimensión gobierno abierto y gestión de talento humano dentro de la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020, puesto que, el p-valor=0.124 y el resultado Rho=0.107 determinaron una correlación positiva baja y a su vez negativamente significativa; acorde al segundo objetivo específico de la investigación, se encontró la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión gobierno electrónico y la gestión del talento humano dentro de la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020, puesto que, el p-valor=0.033 y el resultado Rho=0.148 determinaron una correlación positiva baja y a su vez significativa; y finalmente de acuerdo a su tercer objetivo específico,

se halló la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión articulación interinstitucional y la gestión del talento humano dentro de la percepción de los usuarios del Hospital Regional de Pucallpa-Ucayali, 2020, puesto que, el p-valor=0.000 y el resultado Rho=0.270 determinaron una correlación positiva baja y a su vez altamente significativa. Para finalizar, **Avalos, (2022),** realizó una tesis para la obtención de su grado académico de Maestra en Gestión Pública que lleva por título ***"Modernización de la Gestión Pública y Calidad de Servicio en una Institución Pública de Abancay, 2022"***, desarrollado en la ciudad de Lima, Perú. El investigador consideró como objetivo general, determinar la relación existente entre la modernización de la gestión pública y la calidad de servicio en una Institución Pública de Abancay 2022. Dentro de su metodología enmarca al tipo de investigación de tipo básica segundo nivel, inicial proponiendo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional con un diseño de investigación no experimental, y en virtud a los resultados, concluye: en cuanto al objetivo general, existe una correlación significativa entre las variables modernización de la administración pública y la calidad de servicio en una Institución Pública de Abancay durante el año 2022, puesto que, se halló un valor rho=0.376, p=0.001, manifestando que la intensidad fue positiva y baja a su vez. Es decir, mientras mejore modernización de la administración pública, la calidad de servicio en la entidad va a incrementar de manera leve; referente al primer objetivo específico, existe una correlación significativa entre las variables gobierno abierto y la calidad de servicio en una Institución Pública de Abancay durante el año 2022, puesto que, se halló un valor rho=0.290, p=0.009, manifestando que la potencia fue positiva y baja a su vez. Es decir, mientras mejore la transparencia y se lleve un gobierno abierto, la calidad de servicio en la entidad va a incrementar de manera leve; respecto al

segundo objetivo específico, existe una correlación significativa entre las variables gobierno electrónico y la calidad de servicio en una institución pública de Abancay durante el año 2022, puesto que, se halló un valor rho=0.289, p=0.009, manifestando que la intensidad fue positiva y baja a su vez. Es decir, mientras se promueva la mejora del gobierno de modo electrónico, la calidad de servicio en la entidad va a incrementar de manera leve; finalmente, del tercer objetivo específico desprende que, no existe correlación significativa entre las variables articulación institucional y calidad de servicio en una Institución Pública de Abancay durante el año 2022, puesto que, se halló un valor p=0.217, manifestando que no existe evidencia de correlación entre las variables.

Nuestro ***aporte científico*** obtenido a través de la presente investigación fue:

- Existe correlación entre las variables Modernización de la Gestión Pública y Administración de recursos Humano de la Municipalidad Provincial de Ica - 2022, con un valor de 1.000 siendo esta una ***correlación positiva muy alta***, con un valor de significancia de = 0.000, el P valor es menor a = (0.05), por lo que se sostiene que la correlación obtenida entre ambas variables está intrínsicamente relacionada y el ***nivel de impacto es significativa.***

# CONCLUSIONES

- En mérito al ***objetivo general***, existe correlación entre las variables Modernización de la Gestión Pública y Administración de recursos Humanos, con un valor de 1.000 siendo esta una ***correlación positiva muy alta***. En cuanto al valor de significancia fue de 0.000, el P valor menor a = (0.05), por lo que tanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis establecida por el investigador, por lo tanto, el nivel de impacto es significativo.
- De acorde al ***objetivo específico 1***, existe correlación entre la dimensión Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización Institucional y la variable dependiente Administración de recursos Humanos, con un valor de 0.907 siendo esta una ***correlación positiva considerable***. El valor de significancia fue de = 0.000, siendo este menor al valor P = (0.05), por lo que se rechazó la hipótesis específica 1 nula y se aceptó la hipótesis establecida por el investigador, por lo tanto, el nivel de impacto es significativa.
- Referente al ***objetivo específico 2***, si existe correlación entre la dimensión Presupuesto por Resultados y la variable dependiente Administración de recursos Humanos, con un valor de 0.641 siendo esta una ***correlación positiva media***. Así mismo tiene una significancia de 0.000, siendo este menor al valor P = (0.05), por lo que tanto se rechazó la hipótesis específica 2 nula y se aceptó la hipótesis establecida por el investigador, por lo tanto, el nivel de impacto es significativa.

- En base al ***objetivo específico 3***, existe correlación entre la dimensión Servicio Civil Meritocrático y la variable dependiente Administración de recursos Humanos, con un valor de 0.933 siendo esta una ***correlación positiva considerable***. Así mismo tiene una significancia de 0.000, siendo este menor al valor P = (0.05), por lo que tanto se rechazó la hipótesis específica 3 nula y se aceptó la hipótesis específica 3 establecido por el investigador, por lo tanto, el nivel de impacto es significativa.

# SUGERENCIAS

- La correlación positiva muy alta y significativa entre la Modernización de la Gestión Pública y la Administración de Recursos Humanos sugiere que ambas áreas están intrínsicamente relacionadas. Mejoras en una tienen a reflejarse en la otra. Por lo tanto, es crucial ***adoptar*** un enfoque integrado y estratégico para maximizar los beneficios de la modernización y asegurar una administración de recursos humanos eficiente y efectiva en la Municipalidad Provincial de Ica.
- La fuerte correlación positiva y significativa entre las dimensiones Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización Institucional y la Administración de Recursos Humanos sugiere que las mejoras en estas áreas están fuertemente asociadas con una administración de recursos humanos más efectiva. ***Implementar*** estrategias específicas para optimizar estos aspectos no solo mejorará la administración de recursos humanos, sino que también contribuirá a una gestión pública más eficiente y efectiva en la Municipalidad Provincial de Ica.
- La correlación positiva media y significativa entre la dimensión Presupuesto por Resultados y la Administración de Recursos Humanos sugiere que una mejor implementación del presupuesto por resultados está moderadamente asociada con las mejoras en la administración de recursos humanos. ***Implementar*** estrategias específicas para optimizar el presupuesto por resultados y alinearlo con los objetivos de recursos humanos no sólo mejorará la administración de recursos humanos, sino que también contribuirá a una gestión pública más eficiente y efectiva en la Municipalidad Provincial de Ica.

- La fuerte correlación positiva y significativa entre la dimensión Servicio Civil Meritocrático y la Administración de Recursos Humanos sugiere que la implementación de un servicio civil basado en méritos está fuertemente asociada a las mejoras en la administración de recursos humanos. ***Implementar*** estrategias específicas para fortalecer el servicio civil meritocrático no sólo mejorará la administración de recursos humanos, sino también contribuirá a una gestión pública más eficiente y efectiva de la Municipalidad Provincial de Ica.

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alerta USIL. (11 de Agosto de 2023). *Valores éticos: qué son y cómo desarrollarlos*. Fonte: alertausil.com: https://alertausil.com/categoria/bienestar/articulos/46#:~:text=Entre%20los%20valores%20%C3%A9ticos%20m%C3%A1s,valores%20por%20encima%20de%20otros.

Álvarez, A. (2022). *"¿La gestión del talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia?" [Tesis de grado, Universdad EAFIT].* Repositorio Institucional, Medellín.

Alvarez, T. (30 de Abril de 2020). *Relaciones Humanas Positivas en el Entorno Familiar*. Fonte: uprm.edu: https://www.uprm.edu/dcsp/las-relaciones-humanas/#:~:text=Las%20relaciones%20humanas%20son%20el,humanas%20(Hera%2C%201983).

Aparcana, A. (2022). *"Gobierno Digital y Modernización del Estado en una Municipalidad, Ica, 2022" [Tesis para optar el grado de magister, Universidad César Vallejo].* Repositorio Institucional, Ica.

Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica.* Fonte: https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/Arias Gonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf

Avalos, M. (2022). *"Modernización de la Gestión Pública y Calidad de Servicio en una Institución Pública de Abancay, 2022" [Tesis para obtener el grado académico de Maestra, Universidad Cesar Vallejo].* Repositorio Institucional, Lima.

Bara, M. (15 de Febrero de 2018). *Recursos en la Gestión de Proyectos: más allá de los recursos humanos y materiales*. Fonte: obsbusiness.school: https://www.obsbusiness.school/blog/recursos-en-la-gestion-de-

proyectos-mas-alla-de-los-recursos-humanos-y-materiales#:~:text=Los%20recursos%20f%C3%ADsicos%20son%20la,cada%2020%20a%C3%B1os%20o%20m%C3%A1s.

Castañeda, V. (13 de Setiembre de 2019). *Los problemas públicos y la gestión pública*. Fonte: propuestapais.pe: https://propuestapais.pe/noticia/los-problemas-publicos-y-la-gestion-publica/

Chilet Manco, J. A. (2019). *Desarrollo moral y valor público.* Fonte: revista.enap.edu.pe: https://revista.enap.edu.pe/article/download/3473/4016

Cultura Segura. (24 de Julio de 2020). *CONSCIENCIA SITUACIONAL*. Fonte: culturasegura.com: https://culturasegura.com/consciencia-situacional/

Da Silva, D. (18 de setiembre de 2023). *Qué es escala de Likert y cómo aplicarla*. Fonte: zendesk.com: https://www.zendesk.com.mx/blog/que-es-escala-de-likert/

De la Cruz, J. (2022). *"Modernización de la Gestión Pública y Calidad del Servicio en la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2021" [Tesis para optar el grado académico de maestro, Universidad Nacional de Huancavelica].* Respositorio Institucional, Huancavelica.

Díaz, R., Poblete, F., & Cabaña, B. (2021). *"Propuesta de Modernización y Digitación del Sistema de Solicitudes entre los Establecimientos Educacionales y del Departamento de Administración de Educación Municipal de Linaes" [Tesis para la obtención del título en Magister, Universidad de Talca].* Repositorio Institucional, Talca.

Equipo de Expertos en Ciencias de la Salud. (28 de Agosto de 2018). *¿Qué son los procesos mentales y qué tipos hay?* Fonte: universidadviu.com:

https://www.universidadviu.com/co/actualidad/nuestros-expertos/que-son-los-procesos-mentales-y-que-tipos-hay

Equipo editorial, Etecé. (21 de Agosto de 2021). *Administración de Recursos Humanos*. Fonte: concepto.de: https://concepto.de/administracion-de-recursos-humanos/

EUR-LEX. (11 de Agosto de 2023). *Sociedad civil organizada*. Fonte: eur-lex.europa.eu: https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/glossary/civil-society-organisation.html#:~:text=Una%20sociedad%20civil%20organizada%20es,poderes%20p%C3%BAblicos%20y%20los%20ciudadanos.

Guardamagna, M., & Reyes, M. (01 de Abril de 2019). *El desafío de la implementación de políticas públicas participativas para el desarrollo del territorio*. Fonte: scielo.org.mx: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212019000101003

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Fonte: https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Hernández, R., Fernández, c., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Ibáñez, F., Mateu, P., Zuñiga, J., & Vásquez, E. (2020). De Aristóteles a las políticas públicas de la felicidad en el Perú. Disquisiciones desde un estudio en dos estratos sociales. *Desde el Sur, 12*(2), 501-523. Fonte:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2415-09592020000200501&script=sci_arttext

Instituto de Ciencias HEGEL. (11 de Febrero de 2021). *Recursos humanos en el Estado o sector público: qué es, importancia, etc.* Fonte: hegel.edu.pe: https://hegel.edu.pe/blog/recursos-humanos-en-el-estado-o-sector-publico-que-es-importancia-etc/

Jimenez, R. (2020). *"Modernización de la Gestión y Gestión del Talento Humano en la Percepción de los Usuarios del Hospital Regional de Pucallpa - Ucayali, 2020" [Tesis para Optar el Grado Académico de Magister, Universidad Nacional de Ucayali].* Repositorio Institucional, Pucallpa.

La Universidad en Internet. (23 de febrero de 2021). *Administración de recursos humanos: ¿qué es y cómo funciona?* Fonte: mexico.unir.net: https://mexico.unir.net/economia/noticias/administracion-recursos-humanos-funciones/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20administraci%C3%B3n%20de,empleados%20dentro%20de%20la%20empresa.

Lemaitré, M. (11 de Agosto de 2023). *«El desafío para las instituciones es aprovechar esta experiencia para avanzar hacia una educación centrada en los procesos de enseñanza y aprendizaje»*. Fonte: cinda.cl: https://cinda.cl/noticias/el-desafio-para-las-instituciones-es-aprovechar-esta-experiencia-para-avanzar-hacia-una-educacion-centrada-en-los-procesos-de-ensenanza-y-aprendizaje/

Núñez, A., & Vidiella, M. (2021). *"Modernización de la Gestión del Estado Análisis de la Ley N° 21.180 Transformación Digital del Estado Agencia de la Calidad de la Educación" [Tesis para optar grado de Administrador*

*Público, Universidad Academia de Humanismo Cristiano].* Biblioteca Digital, Santiago.

OECD. (2018). *Manual de Frascati 2015*. Fonte: conocimiento.concytec.gob.pe: https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/

Orellana, L. (06 de enero de 2023). *Modernización de la gestión pública: 5 componentes para su aplicación*. Fonte: pirka.pe: https://pirka.pe/politica-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-5-componentes-para-su-aplicacion/

Ortega, C. (01 de Octubre de 2023). *Administración de Recursos Humanos: Qué es y cómo mejorarla*. Fonte: questionpro.com: https://www.questionpro.com/blog/es/administracion-de-recursos-humanos/

Quintero, D. (2022). PROGRESIÓN DE LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA EN LATINOAMÉRICA. *REVISTA SABERES APUDEP, 5*(2), 115-139. Fonte: https://revistas.up.ac.pa/index.php/saberes_apudep/article/view/2995/2665

Roldán, P. (01 de Marzo de 2020). *Estado*. Fonte: economipedia.com: https://economipedia.com/definiciones/estado.html

Secretaría de Gestión Pública. (01 de Octubre de 2012). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.* Fonte: congreso.gob.pe: https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2B58575817FAAC8705257B6E00749ED8/$FILE/POLITICANACIONALDEMODERNIZCIONDELAGESTIONPUBLICAAL2021.pdf

Universidad Autónoma del Perú. (10 de agosto de 2023). *¿Qué es la Gestión Pública?* Fonte: autonoma.pe: https://www.autonoma.pe/comunidad/blogs/que-es-gestion-

publica/#:~:text=La%20Gesti%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20consiste%20en,que%20parece%20a%20simple%20vista.

Universidad Autónoma del Perú. (01 de Octubre de 2023). *¿Qué es la Gestión Pública?* Fonte: autonoma.pe: https://www.autonoma.pe/blog/que-es-gestion-publica/

Videguren, M. (11 de Agosto de 2023). *Introducción al Sistema de Gestión de Desempeño (SGD)*. Fonte: educativa.com: https://www.educativa.com/blog-articulos/introduccion-al-sistema-de-gestion-de-desempeno-sgd/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20Gesti%C3%B3n%20por%20Desempe%C3%B1o,competencias%20organizacionales%20y%20objetivos%20personalizados.

Villarroel, G. (11 de Agosto de 2023). *Perspectivas sobre la ciudadanía*. Fonte: saber.ucv.ve: http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_exm/article/view/8286

Yupanqui, K. (2022). *"Modernización de la Gestión Pública y la Calidad de Servicios en una Municipalidad de la Provincia de Ica - 2022" [Tesis para obtener el grado académico de Maestra, Universidad César Vallejo].* Repositorio Institucional, Ica.

# ANEXOS

# Anexo 1: Matriz de consistencia

**Modernización de la Gestión Pública y su impacto en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022**

<table>
<tr><th>Problema general</th><th>Objetivo general</th><th>Hipótesis general</th><th>Variables</th><th>Dimensiones</th><th>Metodología</th></tr>
<tr><td>¿Cuál es el impacto de la Modernización de la Gestión Pública en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022?</td><td>Determinar el nivel de impacto de la Modernización de la Gestión Pública en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022.</td><td>El nivel de impacto de la Modernización de la Gestión Pública en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, es significativa.</td><td rowspan="3">Independiente<br>• Modernización de la Gestión pública<br><br>Dependiente</td><td>• Gestión por procesos, simplificación y organización institucional.<br>• Presupuesto por resultados.<br>• Servicio civil meritocrático.</td><td rowspan="3">• Tipo de investigación: Básica.<br><br>• Diseño de investigación: No experimental: Transeccional descriptiva correlacional</td></tr>
<tr><th>Problemas específicos</th><th>Objetivos específicos</th><th>Hipótesis específicas</th><th></th></tr>
<tr><td>¿Cuál es el impacto de la Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización Institucional en la Administración de Recursos Humanos</td><td>Determinar el nivel de impacto de la Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización Institucional en la</td><td>El nivel de impacto de la Gestión por Procesos, Simplificación Administrativa y Organización Institucional en la Administración de Recursos Humanos</td><td>• Capacidad<br><br>• Comportamiento</td></tr>
</table>

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022? | Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022. | de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, es significativa. | • Administración de recursos humanos | • Esfuerzo | • Población: **854 sujetos de estudio**<br>• Muestra: **265.** |
| ¿Cuál es el impacto del Presupuesto por Resultados en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022? | Determinar el nivel de impacto del Presupuesto por Resultados en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022. | El nivel de impacto del Presupuesto por Resultados en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, es significativa. | | | |
| ¿Cuál es el impacto del Servicio Civil Meritocrático en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022? | Determinar el nivel de impacto del Servicio Civil Meritocrático en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022. | El nivel de impacto del Servicio Civil Meritocrático en la Administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica – 2022, es significativa. | | | |

# Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

## UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

**CUESTIONARIO DE GESTIÓN PÚBLICA Y LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HIUMANOS**

### MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

La finalidad de este cuestionario es conocer su opinión sobre la ***"*MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y SU IMPACTO EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA – 2022*"***, por lo que la información brindada será anónima y ayudará como base mi Tesis de Investigación para optar el ***Grado Académico de Maestro en Gestión Pública***. Por eso le pide responder las siguientes preguntas con total sinceridad.

Se planteará unas cuantas preguntas por lo que deberá marcar con (X) a la respuesta que piensa que es la correcta.

**Entidad:**

_____

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Edad:** 18 a 24 ( ) 25 a 31 ( ) 32 a 38 ( ) 39 a más ( )

**Grado de Estudio:** _____ **Profesión:** _____

**Tiempo de experiencia en la entidad:** _____

**Escala Likert**

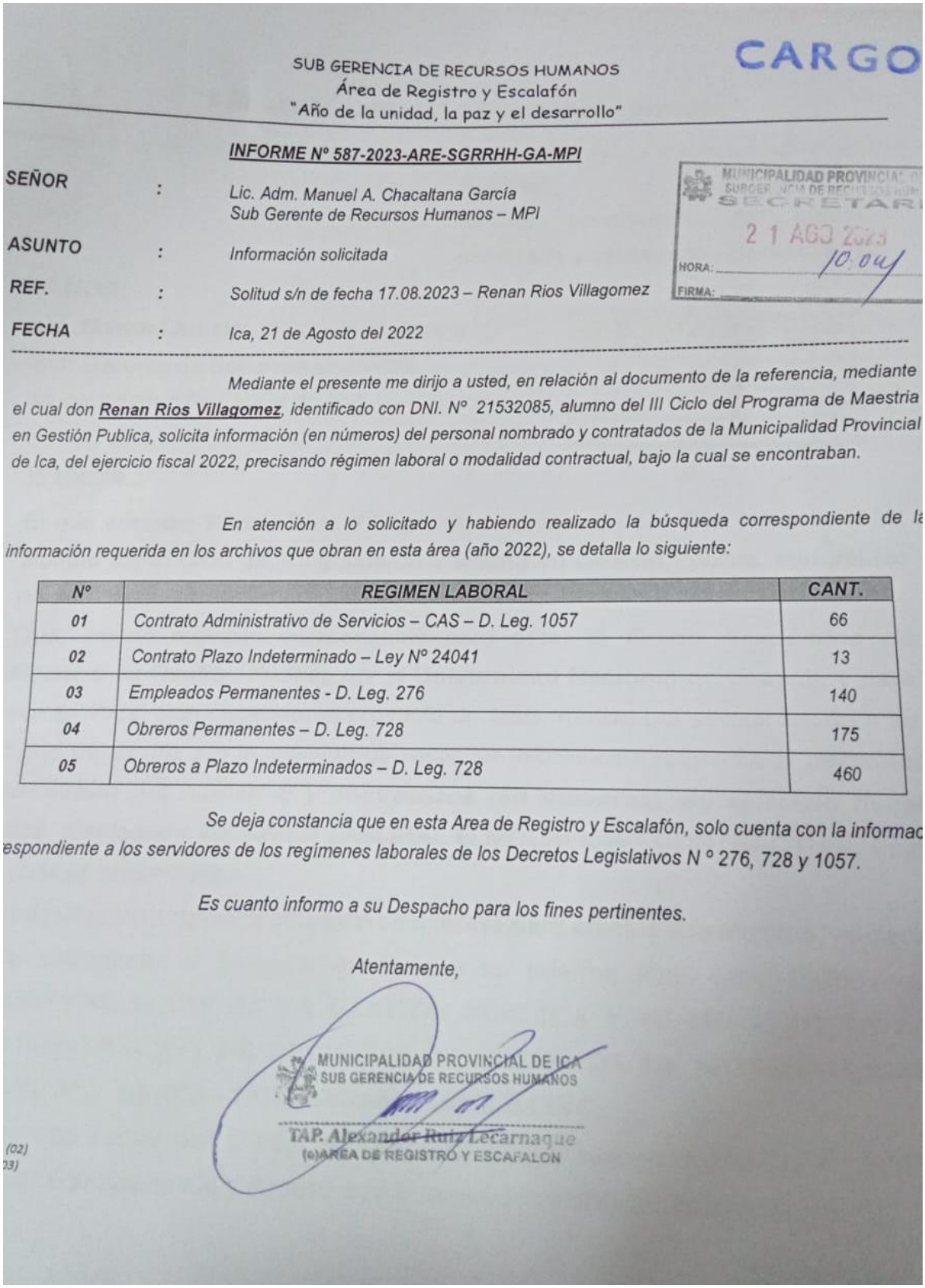
| **Variable 1: Gestión pública** | | **Variable 2: Administración de recursos humanos** | |
|---|---|---|---|
| (1) | Nunca | (1) | Nunca |
| (2) | Casi Nunca | (2) | Casi Nunca |
| (3) | A veces | (3) | A veces |
| (4) | Casi Siempre | (4) | Casi Siempre |
| (5) | Siempre | (5) | Siempre |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Modernización de la gestión pública** | | | | | | |
| **Gestión por procesos** | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | ¿El proceso de atención a la comunidad usuaria está orientado a informar oportunamente para evitar el pago de multas e infracciones tributarias? | | | | | |
| 2 | ¿Los procesos administrativos establecidos conllevan a eliminar costos innecesarios a la comunidad usuaria? | | | | | |
| 3 | ¿La entidad cuenta con plataforma virtual al servicio de los usuarios para que ellos realicen trámites por un bien o servicio desde la comodidad donde se encuentren? | | | | | |
| **Presupuesto por resultados** | | | | | | |
| 4 | ¿El poner marcha los presupuestos de gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley? | | | | | |
| 5 | ¿Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes? | | | | | |
| 6 | ¿Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto? | | | | | |
| **Servicio civil meritocrático** | | | | | | |
| 7 | ¿Se cumple con respetar los derechos laborales del empleado público? | | | | | |
| 8 | ¿Se aplica una selección idónea a los empleados públicos de acuerdo a sus funciones en el área laboral al que ingresará? | | | | | |
| 9 | ¿Se capacita al empleado público fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas del Estado? | | | | | |
| **Administración de recursos humanos** | | | | | | |
| **Capacidad** | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 10 | ¿El personal involucrado en la administración de recursos humanos de la MPI, cuenta con los conocimientos especializados en la gestión pública para realizar sus labores de manera eficiente y eficaz? | | | | | |
| 11 | ¿El personal involucrado en la administración de recursos humanos de la MPI, poseen las cualidades idóneas para realizar su tarea de gestión pública en forma eficaz de acuerdo a sus capacidades? | | | | | |
| 12 | Cree Ud. ¿Qué, el personal que labora en la administración de humanos de la MPI, posee las capacidades adecuadas para desempeñar su función en forma eficiente? | | | | | |
| **Comportamiento** | | | | | | |
| 13 | Cree Ud. ¿Qué él personal que labora en la administración de recursos humanos de la MPI tiene un comportamiento conveniente ante los requerimientos de algún usuario, creando de esta manera un sentido de identidad con la institución? | | | | | |
| 14 | Considera Ud. ¿Qué, en la administración de recursos humanos de la MPI, que las relaciones humanas propician la buena convivencia y la comprensión, orientados al logro de los objetivos estratégicos? | | | | | |
| 15 | Considera Ud. ¿Que el personal que trabaja en la administración de recursos humanos debe explotar las acciones positivas para que de esta manera le resulte más fácil hacer frente a las acciones negativas para ofrecer servicio de calidad? | | | | | |
| **Esfuerzo** | | | | | | |
| 16 | Considera Ud. ¿Que el personal involucrado en la administración de recursos humanos emplea apropiadamente sus recursos mentales para | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | el logro de los fines institucionales para obtener la excelencia en la calidad de servicios? | | | | | |
| 17 | Considera Ud. ¿Que en la administración de recursos humanos de la MPI los bienes tangibles están siendo empleados convenientemente en provecho de los usuarios? | | | | | |
| 18 | Cree Ud. ¿Que en la administración de recursos humanos de la MPI la infraestructura tecnológica con la que cuenta está de acorde al avance tecnológico actual? | | | | | |

¡¡¡Gracias!!!

# Anexo 3: Solicitud de información a entidad sujeto de estudio



SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Área de Registro y Escalafón
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARGO

**INFORME Nº 587-2023-ARE-SGRRHH-GA-MPI**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUM
SECRETARÍA
21 AGO 2023
HORA: 10:04
FIRMA:

SEÑOR : Lic. Adm. Manuel A. Chacaltana García
Sub Gerente de Recursos Humanos – MPI

ASUNTO : Información solicitada

REF. : Solitud s/n de fecha 17.08.2023 – Renan Rios Villagomez

FECHA : Ica, 21 de Agosto del 2022

Mediante el presente me dirijo a usted, en relación al documento de la referencia, mediante el cual don **Renan Rios Villagomez**, identificado con DNI. Nº 21532085, alumno del III Ciclo del Programa de Maestria en Gestión Publica, solicita información (en números) del personal nombrado y contratados de la Municipalidad Provincial de Ica, del ejercicio fiscal 2022, precisando régimen laboral o modalidad contractual, bajo la cual se encontraban.

En atención a lo solicitado y habiendo realizado la búsqueda correspondiente de la información requerida en los archivos que obran en esta área (año 2022), se detalla lo siguiente:

| Nº | REGIMEN LABORAL | CANT. |
|---|---|---|
| 01 | Contrato Administrativo de Servicios – CAS – D. Leg. 1057 | 66 |
| 02 | Contrato Plazo Indeterminado – Ley Nº 24041 | 13 |
| 03 | Empleados Permanentes - D. Leg. 276 | 140 |
| 04 | Obreros Permanentes – D. Leg. 728 | 175 |
| 05 | Obreros a Plazo Indeterminados – D. Leg. 728 | 460 |

Se deja constancia que en esta Area de Registro y Escalafón, solo cuenta con la informac
espondiente a los servidores de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N º 276, 728 y 1057.

Es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
TAP. Alexander Ruiz Lecarnaque
(e) AREA DE REGISTRO Y ESCAFALON

(02)
23)

# Anexo 4: Carta de aceptación del sujeto a investigar

Sub Gerencia de Recursos Humanos

**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA**
**GERENCIA DE ADMINISTRACION**
**SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"**

Ica, 24 de agosto de 2023

CARTA ADMINISTRATIVA N° 129-2023-SGRRHH-GA-MPI

Señor:
**RENAN RIOS VILLAGOMEZ**
Presente.-

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla y a la vez comunicar que habiendo recibido su solicitud S/N de fecha 17/08/23, emitido por su persona.

Que, solicita información referente al personal nombrado (en números) y contratado (en números) del ejercicio fiscal 2022 para restructurarlo en un proyecto de Tesis a fin de optar el grado de Maestro En Gestión Pública en la Universidad de Ucayali.

Por tal sentido, se emite el presente, para brindándole la información solicitada para la elaboración de proyecto de Tesis denominada "MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y IMPACTO EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA-2022" con la finalidad de que pueda concretar su propósito.

Sin otro particular, y agradeciendo la atención a la presente, quedo de usted

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Adm. Manuel A. Chacaltana García
SUBGERENTE

**FOLIOS (4)**
**MACHG/SGRRHH**

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Área de Registro y Escalafón
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

**INFORME Nº 587-2023-ARE-SGRRHH-GA-MPI**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA
21 AGO 2023
HORA: 10:00
FIRMA:

| | | |
|---|---|---|
| **SEÑOR** | : | Lic. Adm. Manuel A. Chacaltana García<br>Sub Gerente de Recursos Humanos – MPI |
| **ASUNTO** | : | Información solicitada |
| **REF.** | : | Solitud s/n de fecha 17.08.2023 – Renan Rios Villagomez |
| **FECHA** | : | Ica, 21 de Agosto del 2022 |

Mediante el presente me dirijo a usted, en relación al documento de la referencia, mediante el cual don **Renan Rios Villagomez**, identificado con DNI. Nº 21532085, alumno del III Ciclo del Programa de Maestria en Gestión Publica, solicita información (en números) del personal nombrado y contratados de la Municipalidad Provincial de Ica, del ejercicio fiscal 2022, precisando régimen laboral o modalidad contractual, bajo la cual se encontraban.

En atención a lo solicitado y habiendo realizado la búsqueda correspondiente de la información requerida en los archivos que obran en esta área (año 2022), se detalla lo siguiente:

| Nº | REGIMEN LABORAL | CANT. |
|---|---|---|
| 01 | Contrato Administrativo de Servicios – CAS – D. Leg. 1057 | 66 |
| 02 | Contrato Plazo Indeterminado – Ley Nº 24041 | 13 |
| 03 | Empleados Permanentes - D. Leg. 276 | 140 |
| 04 | Obreros Permanentes – D. Leg. 728 | 175 |
| 05 | Obreros a Plazo Indeterminados – D. Leg. 728 | 460 |

Se deja constancia que en esta Area de Registro y Escalafón, solo cuenta con la información correspondiente a los servidores de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N º 276, 728 y 1057.

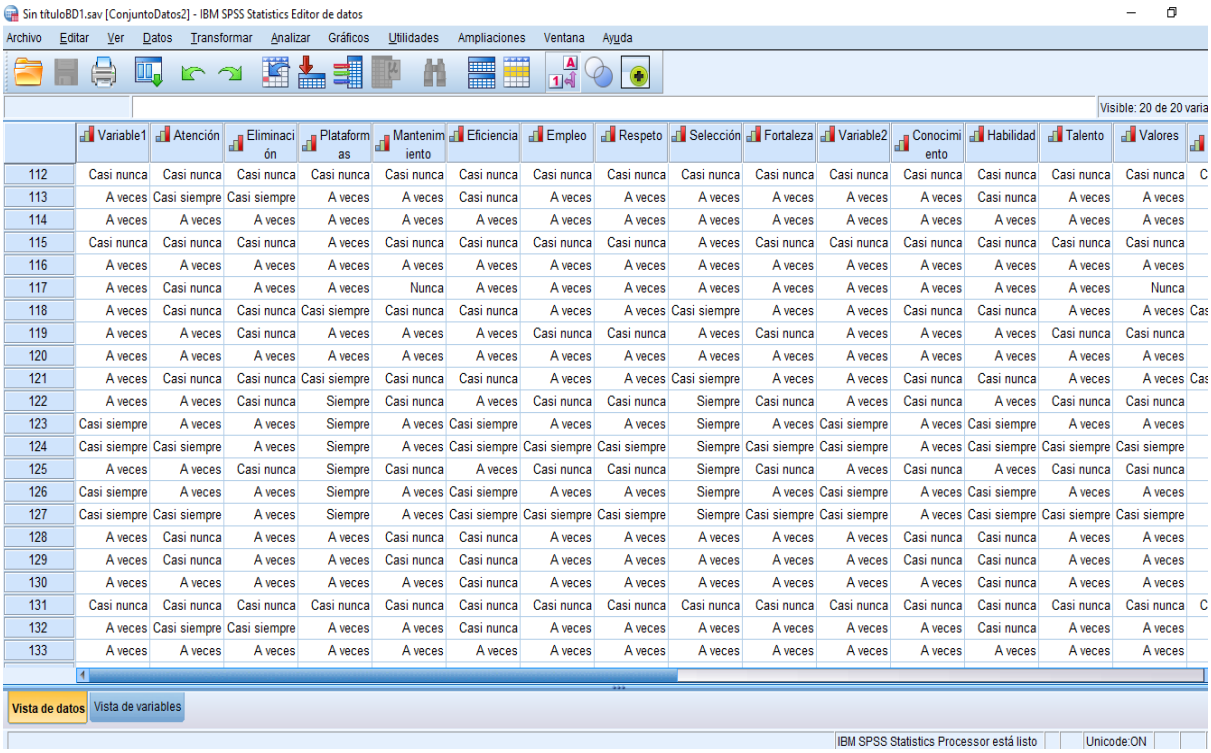
Es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes.

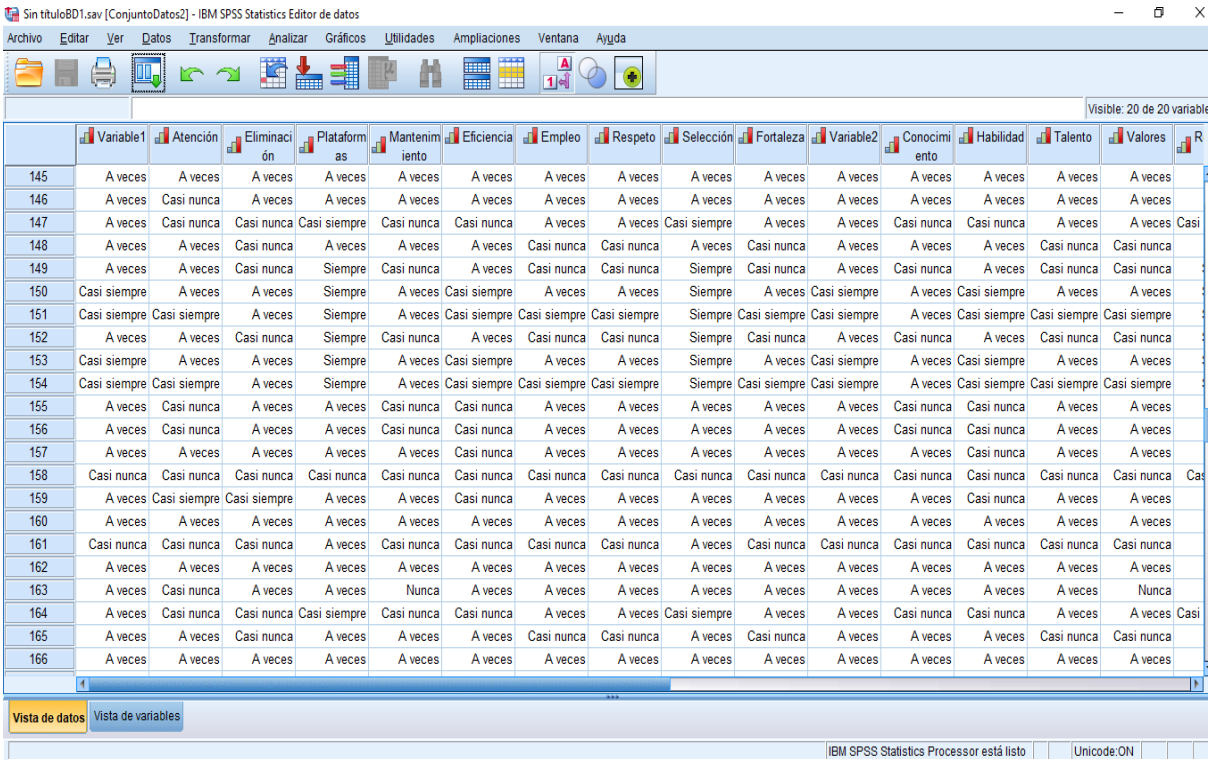
Atentamente,

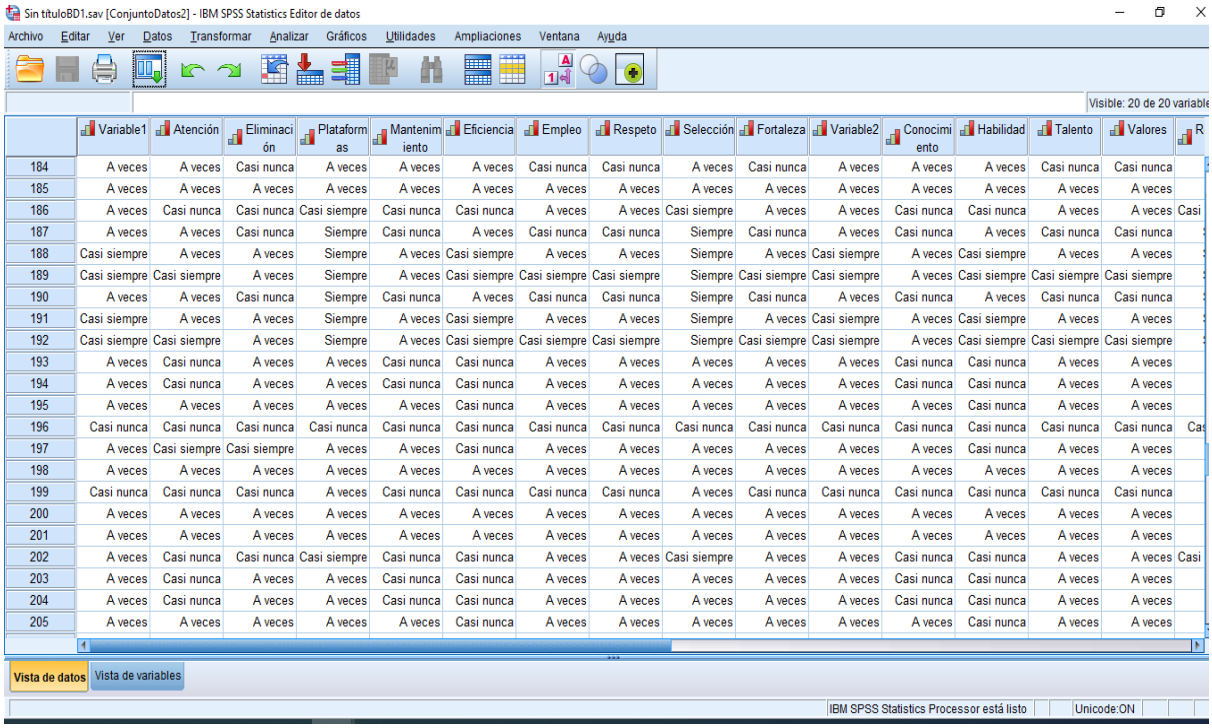
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
TAP. Alexander Ruiz Lecarnaque
(e) AREA DE REGISTRO Y ESCAFALON

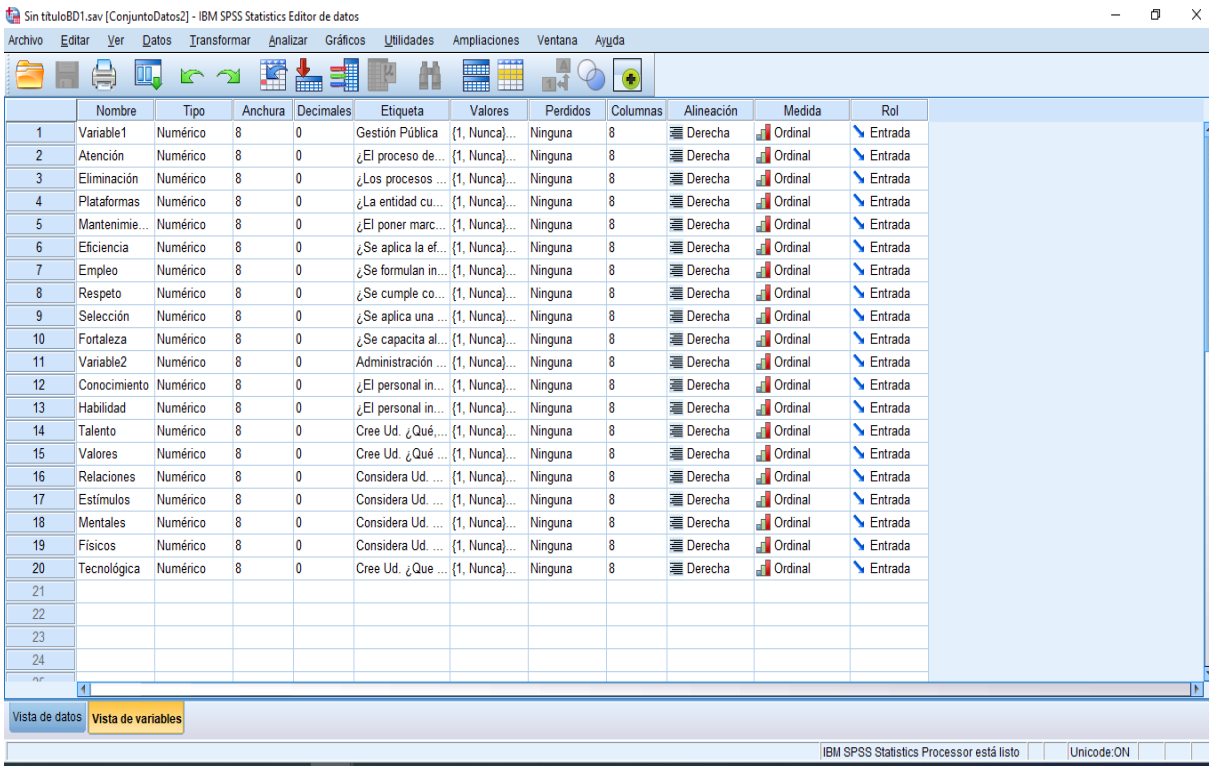
C.c. Archivo (02)
Folios (03)

## Anexo 5: Base de datos – SPSSv 26


Sin tituloBD1.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda
Visible: 20 de 20 varia
Variable1 Atención Eliminación Plataformas Mantenimiento Eficiencia Empleo Respeto Selección Fortaleza Variable2 Conocimiento Habilidad Talento Valores
112 Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca
113 A veces Casi siempre Casi siempre A veces A veces Casi nunca A veces A veces A veces A veces A veces A veces Casi nunca A veces A veces
114 A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces
115 Casi nunca Casi nunca Casi nunca A veces Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca A veces Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca
116 A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces
117 A veces Casi nunca A veces A veces Nunca A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces Nunca
118 A veces Casi nunca Casi nunca Casi siempre Casi nunca Casi nunca A veces A veces Casi siempre A veces A veces Casi nunca Casi nunca A veces Casi nunca
119 A veces A veces Casi nunca A veces A veces A veces Casi nunca Casi nunca A veces Casi nunca A veces A veces A veces Casi nunca Casi nunca
120 A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces
121 A veces Casi nunca Casi nunca Casi siempre Casi nunca Casi nunca A veces A veces Casi siempre A veces A veces Casi nunca Casi nunca A veces A veces
122 A veces A veces Casi nunca Siempre Casi nunca A veces Casi nunca Casi nunca Siempre Casi nunca A veces Casi nunca A veces Casi nunca Casi nunca
123 Casi siempre A veces A veces Siempre A veces Casi siempre A veces A veces Siempre A veces Casi siempre A veces Casi siempre A veces A veces
124 Casi siempre Casi siempre A veces Siempre A veces Casi siempre Casi siempre Casi siempre Siempre Casi siempre Casi siempre A veces Casi siempre Casi siempre Casi siempre
125 A veces A veces Casi nunca Siempre Casi nunca A veces Casi nunca Casi nunca Siempre Casi nunca A veces Casi nunca A veces Casi nunca Casi nunca
126 Casi siempre A veces A veces Siempre A veces Casi siempre A veces A veces Siempre A veces Casi siempre A veces Casi siempre A veces A veces
127 Casi siempre Casi siempre A veces Siempre A veces Casi siempre Casi siempre Casi siempre Siempre Casi siempre Casi siempre A veces Casi siempre Casi siempre Casi siempre
128 A veces Casi nunca A veces A veces Casi nunca Casi nunca A veces A veces A veces A veces A veces Casi nunca Casi nunca A veces A veces
129 A veces Casi nunca A veces A veces Casi nunca Casi nunca A veces A veces A veces A veces A veces Casi nunca Casi nunca A veces A veces
130 A veces A veces A veces A veces A veces Casi nunca A veces A veces A veces A veces A veces A veces Casi nunca A veces A veces
131 Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca
132 A veces Casi siempre Casi siempre A veces A veces Casi nunca A veces A veces A veces A veces A veces A veces Casi nunca A veces A veces
133 A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces
Vista de datos Vista de variables
IBM SPSS Statistics Processor está listo
Unicode:ON

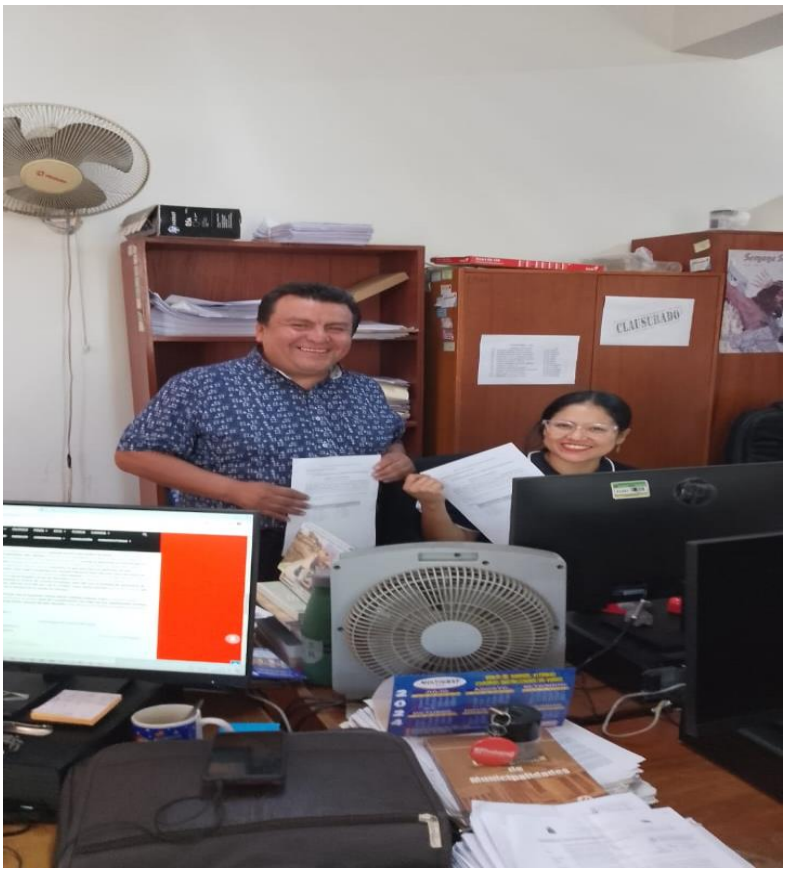

Sin tituloBD1.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda
Visible: 20 de 20 variable
Variable1 Atención Eliminación Plataformas Mantenimiento Eficiencia Empleo Respeto Selección Fortaleza Variable2 Conocimiento Habilidad Talento Valores
145 A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces
146 A veces Casi nunca A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces
147 A veces Casi nunca Casi nunca Casi siempre Casi nunca Casi nunca A veces A veces Casi siempre A veces A veces Casi nunca Casi nunca A veces A veces Casi
148 A veces A veces Casi nunca A veces A veces A veces Casi nunca Casi nunca A veces Casi nunca A veces A veces A veces Casi nunca Casi nunca
149 A veces A veces Casi nunca Siempre Casi nunca A veces Casi nunca Casi nunca Siempre Casi nunca A veces Casi nunca A veces Casi nunca Casi nunca
150 Casi siempre A veces A veces Siempre A veces Casi siempre A veces A veces Siempre A veces Casi siempre A veces Casi siempre A veces A veces
151 Casi siempre Casi siempre A veces Siempre A veces Casi siempre Casi siempre Casi siempre Siempre Casi siempre Casi siempre A veces Casi siempre Casi siempre Casi siempre
152 A veces A veces Casi nunca Siempre Casi nunca A veces Casi nunca Casi nunca Siempre Casi nunca A veces Casi nunca A veces Casi nunca Casi nunca
153 Casi siempre A veces A veces Siempre A veces Casi siempre A veces A veces Siempre A veces Casi siempre A veces Casi siempre A veces A veces
154 Casi siempre Casi siempre A veces Siempre A veces Casi siempre Casi siempre Casi siempre Siempre Casi siempre Casi siempre A veces Casi siempre Casi siempre Casi siempre
155 A veces Casi nunca A veces A veces Casi nunca Casi nunca A veces A veces A veces A veces A veces Casi nunca Casi nunca A veces A veces
156 A veces Casi nunca A veces A veces Casi nunca Casi nunca A veces A veces A veces A veces A veces Casi nunca Casi nunca A veces A veces
157 A veces A veces A veces A veces A veces Casi nunca A veces A veces A veces A veces A veces A veces Casi nunca A veces A veces
158 Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca
159 A veces Casi siempre Casi siempre A veces A veces Casi nunca A veces A veces A veces A veces A veces A veces Casi nunca A veces A veces
160 A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces
161 Casi nunca Casi nunca Casi nunca A veces Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca A veces Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca Casi nunca
162 A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces
163 A veces Casi nunca A veces A veces Nunca A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces Nunca
164 A veces Casi nunca Casi nunca Casi siempre Casi nunca Casi nunca A veces A veces Casi siempre A veces A veces Casi nunca Casi nunca A veces A veces Casi
165 A veces A veces Casi nunca A veces A veces A veces Casi nunca Casi nunca A veces Casi nunca A veces A veces A veces Casi nunca Casi nunca
166 A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces A veces
Vista de datos Vista de variables
IBM SPSS Statistics Processor está listo
Unicode:ON




## Anexo 6: Evidencias de recopilación de datos




CLAUSURADO


CONTRATACIONES
CON EL ESTADO


SALA DE
DIVORCIO