UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – HUÁNUCO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

TESISTA: POMA GONZALES SHEYLA

ASESOR: DR. BERNARDO TELLO ALCIDES

HUÁNUCO-PERÚ

2022

DEDICATORIA

Esta tesis dedico con todo mi corazón a mis padres (Asteria y Clodoaldo), esposo e hijos (Nelio, Fernando y Alexander); quienes me motivaron a esforzarme a llegar al punto donde me encuentro, el camino no fue fácil, pero siempre estuvieron allí para apoyarme y no rendirme en el camino.

Sheyla.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis formadores, quienes fueron de gran apoyo y motivación a seguir en este importante recorrido de mi carrera profesional.

Al Dr. Cayto Didi, Miraval Tarazona, quien me brindó su apoyo incondicional para cumplir con esta meta profesional.

Sheyla.

RESUMEN

La investigación titulada "Modernización de la gestión pública en la dirección ejecutiva de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco" tuvo como objetivo conocer de qué manera la modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en el área ejecutiva de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco. La investigación nos permitió saber si el área de recursos humanos viene implementando y actualizándose acorde a la modernización de la gestión pública, obteniendo que sí efectivamente la dirección de recursos humanos viene trabajando acorde a la modernización de la gestión pública.La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño de investigación no experimental transversal, las técnicas aplicadas fueron la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario. la unidad de análisis lo conforma una institución del Estado que es la Dirección Regional de Salud que en adelante lo llamaremos DIRESA Huánuco, específicamente la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, sus funcionarios y empleados que suman 45 personas, donde se pudo apreciar que se viene cumpliendo con la normativa de implementar en todos los sectores públicos la modernización de la gestión pública, de tal manera que se logre generar incentivos en todas las entidades públicas tratando de cumplir con la mejora continua del funcionamiento de las actividades que desarrollan de manera eficiente priorizando el bien de las personas.

Palabras clave: Gestión pública, recursos humanos, valor público, gestión interna y administración eficiente.

ABSTRACT

The research entitled "Modernization of public management in the executive directorate of human resources of the Regional Directorate of Health - Huánuco" had the objective of knowing how the modernization of public management generates an efficient, effective and timely administration in the executive area. of human resources of the Regional Directorate of Health - Huánuco. The investigation allowed us to know if the human resources area has been implementing and updating itself according to the modernization of public management, obtaining that the human resources department has been working according to the modernization of public management.The present investigation had a quantitative,cross-sectional research design with a non-experimental, the techniques applied were the survey, whose instrument was the questionnaire. The unit of analysis is made up of a State institution, which is the Regional Health Directorate, which we will call DIRESA Huánuco from now on, specifically the Executive Directorate of Human Resources, its officials and employees, which add up to 45 people, where it was possible to see that it is being fulfilled with the regulations to implement in all public sectors the modernization of public management, in such a way that it is possible to generate incentives in all public entities trying to comply with the continuous improvement of the operation of the activities that they develop efficiently, prioritizing the good of people.

Keywords: Public management, human resources, public value, internal management and efficient administration.

ÍNDICE

DEDICATORIA ii
AGRADECIMIENTO iii
RESUMEN iv
ABSTRACT v
ÍNDICE vi
INTRODUCCIÓN viii

CAPÍTULO I

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación 10
1.2 Justificación e importancia de la investigación 13
1.3 Viabilidad de la investigación 14
1.4 Formulación del problema 14
1.4.1 Problema general 14
1.4.2 Problemas específicos 14
1.5 Formulación de objetivos 15
1.5.1 Objetivo general 15
1.5.2 Objetivos específicos 15

CAPÍTULO II

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis 16
2.1.1 Hipótesis general 16
2.1.2 Hipótesis específicas 16
2.2 Operacionalización de variables 17
2.3 Definición operacional de las variables 18

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de la investigación 20

3.2 Bases teóricas 28
3.3 Bases conceptuales 43

CAPÍTULO IV
MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito 46
4.2 Tipo y nivel de investigación 46
4.3 Población y muestra 47
4.3.1 Descripción de la población 47
4.3.2 Muestra y método de muestreo 48
4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión 48
4.4 Diseño de investigación 48
4.5 Técnicas e instrumentos 49
4.5.1 Técnicas 49
4.5.2 Instrumentos 50
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos 50
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos 52
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos 52
4.7 Aspectos éticos (consentimiento informado, protocolos) 53

CAPÍTULO V
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo 55
5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis 55
5.3 Discusión de resultados 71
5.4 Aporte científico de la investigación 72
CONCLUSIONES 74
SUGERENCIAS 75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 76
ANEXOS 81

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente trabajo de investigación se hace necesario para que las entidades del sector público tomen conciencia de que es necesario cambiar de pensamiento y aplicar nuevas formas de hacer gestión pública, poniendo en práctica nuevas actividades que tengan valor público. Muchos estudios han encontrado una asociación significativa entre la Modernización de la gestión pública y los diferentes sistemas administrativos, como es el caso de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la (DIRESA) Huánuco. En este estudio planteamos la hipótesis de que La Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco. Muchos estudios descritos en los antecedentes han encontrado una asociación significativa entre las variables en estudio

El estudio se desarrolló en el siguiente orden:

CAPÍTULO I: Referido a los Aspectos Básicos del Problema de Investigación, donde se consignaron los siguientes aspectos: Fundamentación del problema de investigación, justificación, viabilidad, formulación del problema y objetivos de la investigación.

CAPÍTULO II: Referido al Sistema de Hipótesis, donde se consignan los siguientes aspectos: Formulación de las hipótesis, Operacionalización de las variables y definición operacional de variables

CAPÍTULO III: Marco Teórico, donde se consignan los siguientes aspectos: Antecedentes, bases teóricas y bases conceptuales.

CAPÍTULO IV: Referido al Marco Metodológico donde se consignan los siguientes aspectos: Ámbito de estudio, tipo y nivel de investigación, población y muestra, diseño de la investigación, técnicas e instrumentos, técnicas para el procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos.

CAPÍTULO IV: Referido a Resultados y Discusión, donde se consignan los siguientes aspectos: Análisis descriptivo, análisis inferencial y/o contrastación de las hipótesis, discusión de resultados y el aporte científico.

Finalmente se presentan las conclusiones arribadas y las sugerencias postuladas en base a las conclusiones.

Como colofón de la tesis se presentan los anexos.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

Actualmente, hay muchos defectos en la prestación de los servicios públicos, incidiendo negativamente en la gestión pública y el desempeño de las entidades públicas, dentro de ello Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud (DIRESA) – Huánuco. ¿cuáles son los principales problemas de gestión que deben ser resueltos? Del "Documento de identificación de la problemática y mapeo de actores" se pueden identificar los siguientes:

Ausencia de un sistema de valor público en el planeamiento

Nos queda claro que no está asegurado el alineamiento entre las territoriales de responsabilidad de los gobiernos descentralizados y las políticas públicas nacionales y sectoriales, así como de los Planes Operativos Institucionales (POI), los Planes Estratégicos Institucionales (PEI) y los Planes de Desarrollo Concertado (PDC). Existen deficiencias en las capacidades de las entidades para priorizar e identificar proyectos de envergadura y programas de, lo cual se ha venido visualizando en la Dirección Regional de Salud – Huánuco

Inadecuados procesos de intervenciones públicas en la producción de bienes y servicios públicos:

(Decreto Supremo N° 004, 2013)

Los procesos dentro Dirección Regional de Salud – Huánuco de las organizaciones se deben definir como una secuencia de actividades que transforman una entrada en una salida, añadiéndole un valor en cada etapa de la cadena. Sin embargo, la mayor parte de entidades no cuenta con las capacidades o los recursos para trabajar en la optimización de sus procesos de producción de bienes y servicios públicos. Por otra parte, uno de los

problemas neurálgicos en esta materia, es la desarticulación de los principales sistemas administrativos, además de ser complejos, engorrosos y en muchos casos, de difícil cumplimiento, sobre todo para las Direcciones de Salud en los Gobiernos Regionales.

Carencia de sistemas de gestión interna:

La gestión del conocimiento implica la transferencia del conocimiento y el desarrollo de competencias necesarias al interior de las instituciones para compartirlo y utilizarlo entre sus miembros, así como para valorarlo y asimilarlo si se encuentra en el exterior de estas. Relacionado con el problema anterior, actualmente, en la Dirección Regional de Salud – Huánuco. "No existe de manera institucionalizada un sistema de gestión de la información y el conocimiento, ni existe un sistema de recojo y transferencia de buenas prácticas; las lecciones aprendidas de la propia experiencia no se registran, por lo que se repiten los mismos errores y se buscan soluciones a problemas que ya habían sido resueltos, generando pérdidas de tiempo, ineficiencias, además de que las mejores prácticas no se aplican, ni se comparten." (Roldan & Chang, 2020)

Deficiente diseño de la estructura de organización y funciones:

En muchas instituciones públicas y especialmente en la en la Dirección Regional de Salud – Huánuco, su estructura de organización y funciones (agrupamiento de actividades y asignación de responsabilidades dentro de la entidad) no viene siendo congruente con las funciones. Además, los lineamientos y los modelos vigentes para la formulación de documentos de gestión –ROF, CAP, etc.- imponen normas uniformes de organización para la gran diversidad de entidades existentes, en especial en el caso de los Gobiernos Regionales, para los que su Ley Orgánica establece un modelo único y demasiado detallado de organización que no considera la heterogeneidad de las realidades regionales.

Inadecuada política y gestión de recursos humanos*:*

(Llanos, 2014)

Explicada por la coexistencia de distintos regímenes laborales y por la falta de un marco legal e institucional que, en lugar de otorgar la flexibilidad que se necesita para atender las diferentes necesidades de recursos humanos de entidades heterogéneas, trata de estandarizar todos los aspectos críticos de una adecuada gestión de recursos humanos por ejemplo, estandariza los sueldos e incentivos, o es muy inflexible para contratar y desvincular personal a plazo fijo o en las condiciones en las que se puede contratar personal de naturaleza temporal. Ello se expresa en la en la Dirección Regional de Salud – Huánuco, en una inadecuada determinación de los perfiles de puestos y el número óptimo de profesionales requeridos por cada perfil bajo un enfoque de carga de trabajo y pertinencia para el logro de resultados, lo que se ve exacerbado por inadecuados procesos de planificación, selección, contratación, evaluación del desempeño, incentivos, desarrollo de capacidades y desincorporación de las personas. Estos problemas se potencian por la ausencia de políticas de capacitación y de desarrollo de capacidades y competencias, ya sea porque las autoridades no valoran la gestión del personal o porque la entidad no cuenta con recursos para ello. A ello habría que agregarle la ausencia de políticas claras de desarrollo de capacidades.

Un sistema de planeamiento desconectado.

"El Gobierno no necesariamente recoge las necesidades de la población y, por ende, realiza planes que no están articulados con las brechas que debe cubrir. Por lo tanto, el planeamiento no termina siendo una herramienta efectiva de gestión y no se alinea con el presupuesto público." (Chanamé, 2007)

Articulación gubernamental débil

"Los mecanismos de coordinación establecidos en nuestro marco legal suelen contar con limitaciones en su diseño y han sido poco efectivos al momento de

la articulación entre instituciones. Este debe ser mejorado para que la descentralización nacional pueda ser una realidad.” (Chanamé, 2007)

1.2 Justificación e importancia de la investigación

1.2.1 Justificación

En la presente investigación me propongo conocer de qué manera la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en el área ejecutiva de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco, con el fin de analizar los problemas que enfrenta dicha unidad de análisis y de esta manera buscar alternativas de solución a través de la modernización de gestión pública.

- **Justificación Teórica**

  Teóricamente se justifica porque existe la necesidad de corregir oportunamente las deficiencias y errores que actualmente presenta Dirección Regional de Salud – Huánuco**.**

- **Justificación Metodológica**

  Para alcanzar el objetivo, acudiremos a la utilización de técnicas e instrumentos de investigación como el cuestionario y su procesamiento en software para conocer de qué manera la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en el área ejecutiva de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco con el compromiso oportuno de los funcionarios y trabajadores.

- **Justificación Práctica.**

  La presente investigación pretende demostrar la relación existente de la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en el área ejecutiva de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco, lo cual va a permitir mejorar la gestión que tiene efectos en la prestación de bienes y servicios a los usuarios.

1.2.2 Importancia o propósito

La importancia de la presente investigación, es que al conocer de qué manera la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en el área ejecutiva de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco, se propondrán alternativas de mejora a los puntos débiles mitigando los riesgos detectados, para fortalecer esta área tan importante de la región Huánuco.

1.3 Viabilidad

La presente investigación es viable, porque existe la disponibilidad de tiempo del investigador y también se cuenta con los recursos financieros para llevar a cabo el desarrollo del presente proyecto de investigación.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿De qué manera la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco?

1.4.2 Problemas Específicos

a. ¿De qué manera el Valor público de modernización, genera una administración eficiente en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco?

b. ¿De qué manera las intervenciones públicas de modernización, genera una administración eficaz en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco?

c. ¿De qué manera la gestión interna de modernización, genera una administración oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo General

Conocer de qué manera la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco.

1.5.2 Objetivos Específicos

a. Determinar de qué manera el Valor público de modernización, genera una administración eficiente en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco.

b. Conocer de qué manera las intervenciones públicas de modernización, genera una administración eficaz en el área ejecutiva de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud.

c. Determinar en qué manera la gestión interna de modernización, genera una administración oportuna en el área ejecutiva de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general alterna

Ha: La Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco

Hipótesis general Nula

Ho: La Modernización de la gestión pública no genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco

2.1.2. Hipótesis Específicas

Ha: El Valor público de modernización, genera una administración eficiente en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco.

Ho: El Valor público de modernización, no genera una administración eficiente en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco.

Ha: Las intervenciones públicas de modernización, genera una administración eficaz en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco.

Ho: Las intervenciones públicas de modernización, no genera una administración eficaz en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco.

Ha: La gestión interna de modernización, genera una administración oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la de la Dirección Regional de Salud - Huánuco.

Ho: La gestión interna de modernización, no genera una administración oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la de la Dirección Regional de Salud - Huánuco.

2.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V. INDEPENDIENTE **Modernización de la gestión pública** "Significa la readecuación organizativa y de su personal administrativo a las funciones que le está demandando la cambiante historia. Es la historia nacional, regional y mundial quien determina sus funciones y responsabilidades." (Ibisate, 1997)	• Valor público de modernización de gestión pública	1. Simplificación administrativa
		2. Organización y funcionamiento
		3. Mejora en la productividad
	• Intervenciones de modernización de gestión pública	4. Bienes
		5. Servicios
		6. Regulaciones
	• Gestión interna de modernización de gestión pública	7. Uso eficiente de recursos
		8. Satisfacción de necesidades
		9. Beneficios a la sociedad
V**. DEPENDIENTE** **Área ejecutiva de recursos humanos.** "Es considerado como uno de los más importantes de cualquier tipo de empresa. Se le conoce como el trabajo que realizan los colaboradores de una empresa. En segundo lugar, es la responsabilidad de todos aquellos que tienen personal a su cargo para mejorar su productividad." (Ntx, 2019)	• Administración eficiente de RR. HH	10. Alcance de metas planeadas
		11. Cumplimiento de labores
		12. Puntualidad
	• Administración eficaz de RR. HH	13. Selección de personal
		14. Evaluación del desempeño
		15. Compensaciones
	• Administración oportuna de RR. HH	16. Planificación
		17. Contratación y selección
		18. Evaluación de funciones

2.3 Definición operacional de las variables

Valor público de modernización de gestión pública

"Valor público es la sensación que tiene el ciudadano de la manera en que se está beneficiando al acceder a un servicio público, es decir qué sensación le queda a un ciudadano cuando se acerca a un hospital a recibir la atención básica de salud pública, qué sensación de satisfacción le corresponde a un ciudadano cuando envía a sus hijos al colegio. A través de los servicios, leyes, regulaciones y otras acciones, la labor del Estado es la de generar valor en beneficio de los ciudadanos y garantizando sus derechos. En tal circunstancia, la labor del gestor público resulta de vital importancia para generar valor público a través de bienes y servicios en favor de la sociedad." (Viñas, 2007).

Intervenciones de modernización de gestión pública.

"Las intervenciones de la gestión pública se entienden como un proceso de transformación constante a fin de mejorar lo que hacen las entidades públicas y, de esa manera, generar valor público." (Moron, 2021)

Gestión interna de modernización de gestión pública.

(Hegel, 2021)

El sistema de modernización de la gestión pública es el onceavo sistema administrativo aprobado por la ley orgánica del poder ejecutivo. Consiste en una serie de principios, lineamientos y herramientas para coadyuvar a todos los demás sistemas y entidades públicas a mejorar sus procesos y resultados.

Administración eficiente de recursos humanos

(Martínez, 2004)

Es la forma más eficiente de conquistar y mantener las personas en la organización, trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización.

En la actualidad las técnicas de selección del personal tienen que ser más subjetivas y más afinadas, determinando los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permitan allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, las pruebas psicosomáticas y los exámenes médicos.

Administración eficaz de recursos humanos.

(Torres, 2013)

La Administración eficaz de Recursos Humanos busca compenetrar el recurso humano con el proceso productivo de la empresa, haciendo que éste último sea más eficaz como resultado de la selección y contratación de los mejores talentos disponibles en función del ejercicio de una excelente labor de estos.

Administración oportuna de recursos humanos.

(CourseHero, 2009)

Los recursos humanos son un departamento dentro de las empresas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella. Esto incluiría desde el reclutamiento y selección de personal, contratación, onboarding o bienvenida, formación, promoción, nóminas, contratos y despidos.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

Internacionales

Pinochet (2017)

El presento un estudio titulado: Participación ciudadana en la gestión pública local: el caso de la comuna de Pudahuel. Su objetivo general fue analizar el estado actual y las características principales de la participación ciudadana en la gestión pública local de la comuna de Pudahuel, la investigación fue de tipo explicativa, el enfoque de la investigación fue cualitativa el método empleado fue el la Teoría Fundamentada en Datos, que consistió en el desarrollo de teorías específicas que emergieron desde los datos del contexto, buscando obtener conclusiones y generar información que concuerde con el uso que se le dará para el análisis, la técnica empleada primaria fue la entrevista a actores clave y las técnicas secundarias fueron la revisión bibliográfica y la revisión documental.

Concluyó en lo siguiente:

La participación ciudadana se ha vuelto un factor determinante para las administraciones públicas de los países, donde el éxito de las diversas políticas públicas depende -en cierta medida- de la inclusión de la ciudadanía en la gestión gubernamental. Específicamente, se vuelve crucial que la participación ciudadana comience fomentándose a nivel local, puesto que es en esta área donde se da una relación más directa entre la comunidad y el Estado, existe mayor control social y hay mayor evidencia de los impactos de la gestión pública. Sin embargo, lo que se ha observado en el último tiempo, es que no se cuenta con un alto nivel de 81 participación ciudadana en la gestión pública local del país, quedando en evidencia con la presente investigación sobre la comuna de Pudahuel.

Auad (2017)

Se presento un estudio titulado: Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una mirada desde la innovación participativa. Sus objetivos generales fueron primero demostrar la importancia de la innovación participativa en la gestión pública, y relevar el impacto que produce este tipo de metodología en la calidad de los servicios que entrega el Estado a la ciudadanía y el segundo fue relevar la importancia de aplicar métodos de innovación en el sector público que involucren a los/as funcionarios/as y que puedan posicionar las mejoras de la gestión dentro del quehacer cotidiano de sus funciones. el presente trabajo de investigación explica por medio de un caso de innovación en sector público chileno, el Plan Chile menciona que la modernización del Estado se debe realizar desde el interior de las instituciones y de forma participativa, el cual muestra los resultados de un plan piloto impulsado por el Ministerio de Hacienda durante los años 2012 y 2014, por medio de la medición de indicadores de gestión interna, y liderados por los Subsecretarios de cada cartera en un rol supervigilante.

Concluyó en lo siguiente:

En relación a la modernización del estado respecto de la gestión pública, es evidente que los mecanismos hoy instalados para modernizar están sujetos y condicionados por problemáticas externas a su cometido original, como lo son las demandas de remuneraciones para los funcionarios públicos. Por tanto, un programa que nació para modernizar la gestión del Estado hoy le está haciendo frente a esta falencia remuneracional para la cual no fue creado, desviándose entonces de su objetivo y además se transforma en un instrumento de gestión enraizado dentro del Estado, pues a la fecha eliminarlo constituye un problema de magnitud en la administración pública.

La innovación dentro de la gestión, y en especial la innovación participativa constituye un pilar fundamental dentro del diseño de un estado moderno desde su gestión interna.

> La ausencia de la innovación participativa enmarcado en un proyecto de innovación pública cuenta con un ciclo de vida con fecha de término desde su origen, pues el hecho de no innovar desde las personas significa que quedará obsoleto y no será sostenible en el tiempo. Las personas son parte de un engranaje fundamental en el proceso de modernizar el estado, pues desde ellas es desde donde se detectan los espacios de mejora y eficiencia.

(Ghiglione, 2015)

Se presento un estudio titulado: Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. Su objetivo general fue Generar conciencia de la necesidad de evaluaciones periódicas de desempeño del personal de planta permanente en los ámbitos de la Administración Pública como insumo necesario para la mejora continua en la gestión integral y en particular de sus RR.HH. El enfoque desarrollado fue de carácter cualitativo con matices de orden cuantitativo, El estudio trato sobre las interrelaciones que pueden observarse en la Gestión de RR. HH con respecto a seis subsistemas considerados claves, ellos son: selección de personal; plan de carrera; capacitación; ausentismo, sanciones y rotación del personal; cultura organizacional entre ellos motivación, liderazgo, participación, comunicación y evaluación de desempeño; bajo un enfoque sistémico-estratégico.

Concluyó en los siguiente:

En primer lugar, hemos observado que la importancia del rol de los Recursos Humanos dentro de la sociedad en general, y las organizaciones en particular, ha cobrado mayor relevancia con el paso de los años. Esto está sustentado por los recursos, léase tiempo y esfuerzos intelectuales, que las ciencias sociales le han dedicado a la comprensión y desarrollo de teorías que interpretan el comportamiento de los seres humanos, como así también sus necesidades y motivaciones.

En segundo lugar, podemos afirmar que los Recursos Humanos son el activo más importante dentro de las organizaciones públicas y representan el factor clave de éxito o fracaso. Los responsables de la Dirección de Recursos Humanos de la Honorable Cámara de Diputados de la provincia de La Pampa son conscientes de la necesidad de desarrollar un sistema integral de gestión de Recursos Humanos, que posibilite estimar el aporte real de los trabajadores a la organización, mediante evaluaciones periódicas de desempeño, así como plantear objetivos y acciones de mejora continua. Sin embargo, al día de la fecha no cuentan con las herramientas necesarias para abordar tal desafío. Los directivos, saben que planificar en forma estratégica e integral, sin dudas, permitirá mejorar los resultados a mediano y largo plazo y cuentan con la intención de empezar a implementar el sistema de gestión de Recursos Humanos.

Nacionales

Maguiña (2019)

Se presentó un trabajo de investigación: Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018, su objetivo general fue determinar el nivel de influencia de la modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018, la metodología empleada fue que el diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal de nivel de correlacional causal, el tipo de estudio fue básico, el método de estudio fue el método hipotético deductivo, la población de estudio estuvo conformada por 153 personas, la muestra fue de tipo probabilística de 110 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Sus conclusiones fueron las siguientes:

Mediante la prueba de regresión ordinal se observa que la R de Nagelkerke estima en un 28,6% tal variabilidad y en la prueba de estimación de parámetros el valor Wald es de 25,821 y una significancia menor a 0,05 por tanto, se rechaza a la hipótesis nula determinando que la Modernización de la

Gestión Pública influye significativamente en la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018.

Mediante la prueba de regresión ordinal se observa que la R de Nagelkerke estima en un 25,2% tal variabilidad, y en la prueba de estimación de parámetros el valor Wald es de 27,447 y una significancia menor a 0,05 se rechaza a la hipótesis nula determinando que la Modernización de la Gestión Pública influye significativamente en los sistemas funcionales de la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018.

De acuerdo a la prueba de regresión ordinal se observa que la R de Nagelkerke estima en un 21,4% tal variabilidad y en la prueba de estimación de parámetros el valor Wald es de 20740 y una significancia menor a 0,05 se rechaza a la hipótesis nula determinando que la Modernización de la Gestión Pública influye significativamente en el sistema de abastecimiento de la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018.

Mediante la prueba de regresión ordinal se observa que la R de Nagelkerke estima en un 21,3% tal variabilidad y en la prueba de estimación de parámetros el valor Wald es de 20,255 y una significancia menor a 0,05 se rechaza a la hipótesis nula determinando que la Modernización de la Gestión Pública influye significativamente en la gestión recursos humanos de la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018.

Cardenas (2018)

Se presentó un trabajo de investigación: Modernización de la gestión pública y cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables aplicables a la minería - OEFA, 2017, su objetivo general fue determinar la relación entre la Modernización de la gestión pública y cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables aplicables a la minería – OEFA. La metodología de investigación empleada fue el enfoque cuantitativo, el tipo de estudio fue básica, el diseño de investigación no experimental de corte transversal correlacional, la población estuvo constituida por 113 especialistas titulados, los mismos que lo conforman profesionales de abogacía, ingeniería,

economía, biología, sociología, entre otros, la muestra fue intencionada y se consideró el total de la población, 113 trabajadores del OEFA, la técnica empelada fue la encuesta y el instrumento empleado fueron las fichas técnicas de los cuestionarios.

Sus conclusiones fueron las siguientes: Con referencia al objetivo general, se concluye que existe relación positiva y moderada entre la Modernización de la gestión pública y el cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017, (sig. bilateral = 0,000 < 0.01, Rho = 0,550**).

En relación al primer objetivo específico se concluye que, existe relación positiva y moderada entre la Modernización de la gestión pública y el Manejo de aguas residuales industriales y domésticas fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,000 < 0.01, Rho = 0,626**).

Del segundo objetivo específico, se concluye que existe relación positiva y moderada entre la Modernización de la gestión pública y el Manejo de residuos sólidos domiciliarios e industriales fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,000 < 0.01, Rho = 0,560**).

En relación al tercer objetivo específico, se concluye que existe relación positiva baja entre la Modernización de la gestión pública y el Manejo de relaves fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,013 < 0.05, Rho = 0,234*).

En referencia al cuarto objetivo, se concluye que no existe relación entre la Modernización de la gestión pública y el Manejo de desmontes fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,098 > 0.05).

El quinto objetivo específico, se concluye que existe relación positiva baja entre la Modernización de la gestión pública y el Manejo de sustancias peligrosas fiscalizables aplicables a la pequeña minería - OEFA, 2017 (sig. bilateral = 0,004 < 0.05, Rho = 0,271*).

Jimenez (2017)

presento un trabajo de investigación titulado: Administración de Recursos Humanos y Satisfacción del Usuario en la Municipalidad de Huarochirí, 2017, su objetivo fue determinar la relación que existe entre la administración de recursos humanos y satisfacción del usuario de La municipalidad de Huarochirí, 2017, la metodología empleada, el enfoque fue cuantitativo, el tipo de estudio fue básica, em método empleado fue hipotético deductivo, la investigación fue de nivel correlacional, el diseño de investigación fue no experimental de corte transversal de tipo correlacional, la población estuvo conformada por la totalidad de 100 trabajadores que laboran en las áreas relacionadas a las variables y que se encuentran en distintos regímenes laborales así como Planilla y los CAS y terceros de la municipalidad, la muestra fue de tipo censal, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Concluyó lo siguiente: Con respecto a la conclusión general de las variables se consideró para la hipótesis general se concluye que existe relación muy buena y positiva entre la variable Administración de Recursos Humanos y la variable Satisfacción del Usuario en la Municipalidad de Huarochirí, 2017". Rho: 0,907, p <0,01. Esto indica que siendo la variable buena la dimensión va a reaccionar en un 99% o viceversa.

Gonzales (2015)

Concluyó que se encontró que los directivos y docentes siempre identifican las características de la cultura organizacional ,caracterizan los aspectos que alimentan la Satisfacción Laboral de docentes, casi siempre identifican los medios para el logro de la Satisfacción Laboral de docentes, se estableció una correlación alta, lo que indica que a medida que la variable Cultura organizacional aumenta en forma alta de la misma forma lo hará la variable Satisfacción Laboral de docentes y viceversa.

Salsavilca (2017)

presento un trabajo de investigación titulado: Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana. Su objetivo general fue determinar si la administración de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana, la población de estudio comprenderá a 168 trabajadores del área administrativa de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana, la muestra corresponderá a 117 trabajadores del área administrativa de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana. El tipo de estudio fue no experimental, el nivel aplicado, el método fue descriptivo, el diseño de investigación fue correlacional, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario tipo Likert.

Concluyó en lo siguiente:

El análisis de los datos permitió establecer que la administración de recursos humanos se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana.

Se ha demostrado que la entrevista y selección de empleados se relaciona significativamente con la confiabilidad del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana.

Se ha establecido que la capacitación de empleados con base en los requisitos del puesto se relaciona significativamente con la disponibilidad del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana. Por último, se ha establecido que la evaluación de empleados se relaciona significativamente con la productividad del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana.

3.2 Bases teóricas

3.2.1. Modernización de la gestión pública

Definiciones sobre el concepto de Gestión Pública

Morales (2018)

La gestión pública está configurada por los espacios institucionales y los procesos a través de los cuales el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de dar curso a sus funciones. Es decir, son los medios que emplea el Estado para optimar la administración pública.

Saravia (2018)

La gestión pública es "el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo" (p.144). Es decir, son las acciones a tomar por las instituciones del Estado para el cumplimiento de sus fines, objetivos y metas consideradas en las políticas de Estado.

Bolívar (2014)

La gestión pública es el proceso de articular estratégicamente las acciones de una organización estatal a su misión y objetivos de acuerdo con las prioridades fijadas en el Plan Nacional de Desarrollo, con el propósito de garantizar la mayor coincidencia entre las decisiones derivadas de la planeación y las acciones que se reflejan en el presupuesto aprobado para la respectiva vigencia fiscal. Es decir, consiste en coordinar las acciones con su misión y objetivos con la finalidad asegurar la mayor coincidencia entre las decisiones y las acciones acorde al presupuesto fiscal.

Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021

(Presidencia del Consejo de ministros, 2012, p.9)

Según lo señalado en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, durante los diez últimos años, nuestro país ha logrado muchos cambios positivos como se ha mejorado el crecimiento económico, el Ingreso Nacional Bruto, disminución de la pobreza entre otros aspectos, pero este crecimiento económico y presupuestal no ha estado acorde con la capacidad del Estado de gastar en forma eficiente lo que se recaudaba y crear las condiciones óptimas para un crecimiento sostenible que generaría desarrollo económico y social.

(Presidencia del Consejo de ministros, 2012, p.10).

Desde hace mucho tiempo nuestro país ha demandado un Estado eficiente, no obstante, la recaudación fiscal y el presupuesto público en los últimos años se han incrementado, sin embargo, las entidades públicas continúan teniendo una reducida capacidad de gestión, lo que dificulta proporcionar a la ciudadanía servicios públicos de calidad, es por ello que hace varios años en todo el país, se empezó un proceso de transformación, que consistió en transferir funciones y recursos desde el nivel central a los gobiernos regionales y locales con la finalidad de servir de manera más eficaz a la ciudadanía. Sin embargo, esto no ha generado en las instituciones mejores capacidades descentralizadas de gestión demostrando con ello que las entidades públicas nacionales, regionales y locales no muestran tener capacidades de gobierno y de gerencia competentes para proporcionar mejores bienes y servicios públicos a todos los ciudadanos, es el caso que en el interior del país los servicios públicos como educación, salud, agua potable, infraestructura entre otros no se ofrecen y si se ofrecen están corroídos por la corrupción y la ineficiencia.

Presidencia del Consejo de ministros (2012)

Los gobiernos locales y regionales no tienen un mínimo de capacidad administrativa, siendo la seguridad y la justicia lo más afectados por esta

ineficacia lo que afecta: el bienestar y por ende en la competitividad empresarial, la legitimidad de los gobiernos y, por lo tanto, al sistema democrático y sus instituciones es por ello que se tuvo que requerir una política integradora de modernización de la gestión pública, para garantizar que todas las entidades del Estado, en los tres niveles de gobierno ejecuten sus acciones en forma coordinada para de esta manera optimizar la articulación y una dirección responsable para mejorar el desempeño del Estado en el servicio a sus ciudadanos.

Principales deficiencias de la Gestión Pública en el Perú

Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al (2021)

se han determinado las siguientes:

- Ausencia de un sistema eficiente de planeamiento y problemas de articulación con el sistema de presupuesto público.
- Inadecuada política y gestión de recursos humanos.
- Infraestructura, equipamiento y gestión logística insuficiente.
- Inadecuados procesos de producción de bienes y servicios públicos.
- Deficiente diseño de la estructura de organización y funciones.
- Limitada evaluación de resultados e impactos, así como seguimiento y monitoreo de los insumos, procesos, productos y resultados de proyectos y actividades.
- Carencia de sistemas y métodos de gestión de la información y el conocimiento.
- Débil articulación intergubernamental e intersectorial.

Según este documento de la Presidencia del Consejo de ministros, que es la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, se ha identificado la inadecuada política y gestión de recursos humanos, que es motivo de nuestro trabajo de investigación.

Fundamentos de la Política Nacional de Modernización

(Presidencia del Consejo de ministros, 2012).

Visión: Un Estado moderno al servicio de las personas El pueblo exige un Estado Moderno que ofrezca un servicio de calidad a las personas que involucra una transformación de sus enfoques y prácticas de gestión, entendiendo los servicios que ofrece como un derecho de sus ciudadanos, siendo un Estado orientado al ciudadano, eficiente, unitario y descentralizado, inclusivo y abierto.

Orientado al ciudadano

(Presidencia del Consejo de ministros, 2012).

El Estado es flexible para adecuarse a las necesidades de la población y a las modificaciones en los ámbitos: social, político y económico del entorno en consecuencia, es una gestión pública en donde los funcionarios públicos en tienden y responden a las necesidades de los ciudadanos.

Eficiente

(Presidencia del Consejo de ministros, 2013).

El Estado con el empleo racional de sus recursos genera un mayor valor público con la finalidad de solucionar sus necesidades con calidad a menores costos posibles, que incrementen el bienestar social.

Unitario y Descentralizado

"El Estado para poder satisfacer las necesidades de la ciudadanía debe adecuar sus políticas a las diversidades de cada espacio territorial, mediante gobiernos descentralizados autónomos en su ámbito de competencias regidas por políticas, rectorías y normas nacionales que aseguren los derechos." (Presidencia del Consejo de ministros, 2012).

Inclusivo

"El Estado garantiza igualdad de oportunidades en el acceso a sus servicios y en la elección de sus opciones de vida, ofreciendo servicios de calidad para

satisfacer sus necesidades.” (Presidencia del Consejo de ministros, 2012).

Abierto

“El Estado se identifica por ser transparente y accesible e impulsa la participación ciudadana, integridad pública y rinde cuentas.” (Presidencia del Consejo de ministros, 2012, p.19).

Objetivos de la política

Presidencia del Consejo de ministros (2012) p.21

La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública tiene el siguiente objetivo general: Orientar, articular e impulsar en todas las entidades públicas, el proceso de modernización hacia una gestión pública para resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y el desarrollo del país. (Presidencia del Consejo de ministros, 2012). Y para el presente trabajo de investigación se tendrá en cuenta el objetivo N°5 que dice así: Promover que el sistema de recursos humanos asegure la profesionalización de la función pública a fin de contar con funcionarios y servidores idóneos para el puesto y las funciones que desempeñan

Principios orientadores de la política de modernización

Los principios son los siguientes:

Orientación al ciudadano

Presidencia del Consejo de ministros (2012).

Este principio señala que el propósito de la gestión pública es servir a los ciudadanos, satisfaciendo sus necesidades y para eses fin debe establecer las funciones y los procesos de gestión que den solución a esas necesidades con sus recursos y capacidades disponibles, cambiando del enfoque de la oferta al enfoque de demanda, por parte de las necesidades y preferencias de los ciudadanos, para lo cual necesita que el estado sea flexible para que se adapte a la diversidad de las preferencias y demandas de los ciudadanos y para ello, se requiere de un Estado dialogante, abierto a escuchar y entender las necesidades de los ciudadanos.

Articulación intergubernamental e intersectorial.

Presidencia del Consejo de ministros (2012).

Las instituciones del Estado deben de planificar y ejecutar sus acciones coordinando permanentemente con los niveles de gobierno, para poder responder a las demandas ciudadanas con eficiencia y de manera oportuna. Para tal fin debe de evitar la ambigüedad, duplicidad y superposición de funciones entre entidades y niveles de gobierno, para ello se debe de determinar las funciones de cada nivel de gobierno; asimismo, se debe de orientar a consolidar sus capacidades de planeamiento, formulación de políticas nacionales, y seguimiento y evaluación de resultados para la distribución descentralizada de bienes y servicios, mediante políticas, reglas, lineamientos, capacidades y recursos, para que los Gobiernos Regionales y Locales puedan efectuar eficientemente el servicio a la población y por último los Gobiernos Regionales y Locales deben consolidar sus capacidades para diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas, proyectos y actividades de su competencia, en el marco de las políticas nacionales y de las prioridades específicas de sus ciudadanos.

Balance entre flexibilidad y control de la gestión.

Presidencia del Consejo de ministros (2012).

Las instituciones deben responder eficazmente a la diversidad y las circunstancias propias del medio donde intervienen, para lo cual deben de acondicionar sus estructuras organizacionales, sus procesos y procedimientos de los sistemas administrativos de manera que garanticen la asistencia de servicios públicos según las necesidades de los ciudadanos. Para ello, se necesita de un equilibrio entre la flexibilidad y regulación convenientes para asegurar el empleo adecuado de los recursos públicos.

Transparencia, rendición de cuentas y ética pública.

Presidencia del Consejo de ministros (2012).

El Estado, sus autoridades y servidores públicos deben rendir convenientemente cuentas a la ciudadanía, asegurar la claridad de las entidades públicas y crear canales oportunos para permitir el acceso ciudadano a la información pública, como también impulsar la participación ciudadana en la toma de decisiones sobre los asuntos de interés público.

Innovación y aprovechamiento de las tecnologías.

Presidencia del Consejo de ministros (2012).

Las instituciones públicas deben de revisar y renovar permanentemente los procesos y procedimientos que a través de ellos se establecen sus acciones, para lo cual debe de emplear las tecnologías apropiadas para de esta manera se pueda contribuir a la mejora de la gestión pública.

Principio de sostenibilidad.

Presidencia del Consejo de ministros (2012).

Este principio señala que la gestión pública se mantiene con la integración juiciosa de las políticas sociales, ambientales, económicas del desarrollo nacional, como también en la satisfacción de las necesidades de las actuales y futuras generaciones de ciudadanos.

Pilares centrales de la Política de Modernización de la gestión pública

Los pilares son:

- Las políticas públicas nacionales y el planeamiento
- El presupuesto para resultados
- La gestión por procesos y la organización institucional
- El servicio civil meritocrático
- El seguimiento, monitoreo, evaluación y la gestión del conocimiento.

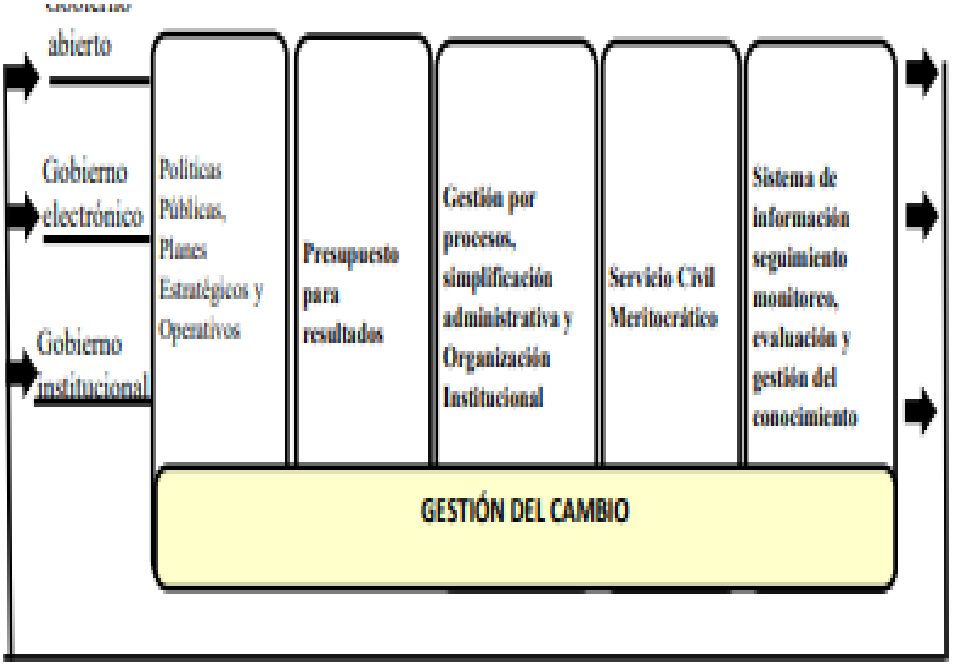


Figura 1. **Pilares centrales de la Política de Modernización de la gestión pública**
Fuente: Presidencia del Consejo de Ministros, 2013.

La figura 01, muestra los cinco (05) pilares y esto pilares son sustentados por los tres ejes transversales:

"El gobierno abierto, el gobierno electrónico y la articulación interinstitucional (gobierno colaborativo multinivel); siendo movidos por un proceso de gestión del cambio. El Estado peruano se le declaró en proceso de modernización mediante la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley Nº27658, con la finalidad de optimar la gestión pública y señala que el proceso será coordinado con el Poder Ejecutivo mediante la Dirección General de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de ministros y el Poder Legislativo a través de la Comisión de Modernización de la Gestión del Estado." (Presidencia del Consejo de ministros, 2012)

El ciclo de la gestión pública

Las instituciones públicas para el cumplimiento de sus responsabilidades y el suministro de servicios públicos tienen que desarrollar sus acciones ordenada y secuencialmente para que el logro de sus resultados sea efectivo, así, la

toma de decisiones y la ejecución de acciones se deberá a un ciclo que comprende una combinación de las funciones administrativas y sustantivas, comprendiendo las siguientes fases:

Planeamiento

“En este ciclo se admite políticas, prioridades, estrategias, programas y proyectos que sirven para desarrollar la actividad pública en provecho del desarrollo integral y sostenible.” (Transparencia, 2009, p.25).

Normativa y reguladora

“En este ciclo se decreta las normas que reglamentan las relaciones institucionales, ciudadanas, los servicios públicos, así como la formulación de las políticas públicas.” (Transparencia, 2009, p.25).

Directiva y ejecutora

Transparencia (2009)

Es aquella que faculta la dirección y ejecución de las acciones gubernamentales de la misión institucional, organizando y coordinando las capacidades humanas y el empleo de los recursos financieros, bienes y activos necesarios para la gestión pública. Supervisión, evaluación y control

La supervisión, evaluación y control involucra el monitoreo y evaluación de la gestión pública, verificando el cumplimiento de los indicadores previstos, la calidad de los servicios y observancia de las normas.

Proceso de Gestión

Bolívar (2014).

El proceso de la gestión pública viene a ser una cadena ininterrumpida en acciones del proceso administrativo y se le conoce como el ciclo PHVA, (Planear, Hacer. Verificar y Actuar), que se le conoce como PEEA, (Planear. Ejecutar. Estudiar y Actuar), y que se espera lograr los objetivos propuestos con lo cual permitirá el mejoramiento continuo.

Planear

Bolívar (2014).

La planeación es aquel instrumento que direcciona el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la misión institucional, en el marco de la modernización del Estado, la planeación lleva al diseño estratégico que conlleva a crear su misión, visión, sus objetivos corporativos e impulsa proyectos que ofrezcan calidad de los servicios. En la evaluación y control de gestión se formulan documentos de la administración pública tales como: Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Inversiones, Planes de Desarrollo Territorial, Plan Indicativo y los planes de Acción Anuales, que permitirán proyectar lo que se debe hacer mañana, todo ello con la finalidad de cumplir las funciones institucionales, proceso que debe ser participativo, concertado el cual se desarrolla en los niveles de la organización tales como: estratégico, táctico y operativo asumiéndose como una obligación corporativa.

Verificar (Estudiar)

Bolívar (2014).

Esta acción radica en el análisis y seguimiento de las actividades de la administración, que ofrece eficacia al proceso planificador, la toma de decisiones y la retroalimentación para asegurar el cumplimiento de los resultados previstos mediante la auto evaluación, para lograr una óptima verificación, es conveniente diseñar dentro de los procesos y procedimientos los instrumentos de auto evaluación como señal de desempeño y de gestión, gráficos de análisis de datos, hojas de ruta, cronogramas, tableros de control, árboles de gestión, entre otros, que permitan verificar su cumplimiento y desarrollo por parte del funcionario responsable del proceso, procedimiento o actividad; permitiendo el autocontrol.

El mecanismo de verificación y evaluación del sistema de control interno se dinamiza mediante la construcción de un Sistema de Evaluación y control de Gestión, para ello, se debe de desarrollar como: los Factores Claves de Éxito,

los Factores Estratégicos, los Indicadores de Gestión, los tableros de Control y los Arboles de Gestión entre otros.

Hacer (Ejecutar)

Bolivar (2014)

La acción de ejecutar es la realización de las actividades de una organización acordes al cumplimiento de los a planes ya establecidos colaborando a alcanzar los objetivos corporativos, producto de la combinación apropiada de procesos, procedimientos, métodos, normas recursos, sistemas de información, comunicación y seguimiento, movilizando para ello los recursos y por medio del empleo de procesos y procedimientos se añada valor a unos insumos para presentar un producto o servicio con eficacia, eficiencia y calidad, debido al trabajo organizacional es primordial la selección de procesos y procedimientos que implica el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Actuar – Retroalimentar

Bolívar (2014)

Esta acción cierra el ciclo del proceso administrativo la cual es la que debe empezarse para optimar el proceso administrativo que direcciona el mejoramiento continuo, estas acciones vienen a ser planes de mejoramiento que acceden a reorientar la gestión de la institución subsanado y adaptando los procesos y procedimientos con la finalidad de alcanzar la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de los fines institucionales, la cual está relacionado con la fase de retroalimentación del sistema de control interno que por medio de ella se formulan los planes de mejoramiento.

3.2.2 Administración de recursos humanos

Definiciones sobre administración de recursos humanos

Varela (2017)

definieron la administración de recursos humanos como "el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, su salud y seguridad, y los aspectos de equidad" (p.4).

Bohlander (2018).

Señalaron que la administración de recursos humanos es el proceso de administrar el talento humano para lograr los objetivos de una organización

Evolución histórica del capital humano en América Latina La Revolución Industrial La revolución industrial se inició en el siglo XVII en países como Inglaterra, Francia y Alemania y posteriormente emergieron organizaciones comerciales e industriales de diferentes rubros como la textil, fundición de metales y grandes astilleros, asimismo con la creación de la máquina de vapor y el telar moderno se tuvo que contar con instalaciones más complejas que requirieron grandes grupos de trabajadores que tuvieron que coordinar esfuerzos. Durante la Revolución Industrial hubo grandes adelantos que hicieron más rentable y productiva la labor humana, pero la mecanización creó condiciones de inseguridad, hacinamiento y profunda insatisfacción.

Elementos del capital humano

Castillo (2012)

Davenport define al capital humano en tres elementos: capacidad, comportamiento y esfuerzo y señala que:

➢ La capacidad se divide en tres subcomponentes: conocimiento, habilidad y talento.

- El conocimiento viene a ser el contexto intelectual donde se relaciona una persona.
- La habilidad en los medios y métodos para efectuar una tarea. Incluye desde las habilidades físicas hasta un aprendizaje especializado.
- El talento como aptitud para efectuar una tarea específica.

➢ El comportamiento viene a ser la conducta de los valores éticos, creencias, relaciones y estímulos situacionales.

➢ Esfuerzo es utilización de los recursos mentales y físicos a un fin determinado, asimismo, fomenta la habilidad, el conocimiento y el talento

La importancia de la administración de recursos humanos para mejorar la productividad.

Varela (2017)

El gerente podría formular buenos planes, formular diagramas organizacionales claros, establecer líneas de ensamble y fracasar como gerente por contratar personal no calificado o simplemente por no motivar en forma positiva a sus empleados, la historia ha demostrado que administradores, generales, gobernadores entre otros han cumplido sus logros organizacionales y/o han tenido éxito incluso con planes inadecuados, todo por solo haber seleccionado personal conveniente. Por muchos años se ha mantenido la idea que el capital es una dificultad para cualquier empresa sin embargo ya no es así debido a que la fuerza de trabajo como competencia de una empresa para seleccionar y tener una mano de obra calificada es ahora la dificulta de las empresas modernas.

Responsabilidad del gerente de recursos humanos

Dessler (2017)

Esta responsabilidad radica en cumplir tres funciones:

- Una función de línea: El gerente dirige las actividades de su personal en su departamento.

- Una función de coordinación: Los gerentes ejercen la autoridad funcional es decir coordinan las actividades de su personal de esta manera el gerente garantiza que los gerentes de línea ejecuten las políticas de recursos humanos.
- Funciones de Staff (ayudan a asesorar): El gerente de recursos humanos asesora a los gerentes en línea y al director general en todo lo relacionado con el personal, para ello cumple su función de contratar, capacitar, evaluar recompensar, aconsejar y despedir a los empleados, de igual manera administra las prestaciones, manejo de conflicto, manejo de relaciones laborales, defensor de los empleados y normalmente la alta gerencia toma en cuenta la opinión del gerente de recursos humanos.

Las tendencias que dan forma a la administración de recursos humanos

Las tendencias son:

Mejorar la productividad utilizando sistemas de información para RH

Varela (2017)

Las compañías ofrecen a su personal un punto de recursos humanos de tal manera que los gerentes, ejecutivos y empleados de la empresa tengan acceso a modificar la información de recursos humanos y así optimizar el proceso, el desempeño del departamento y apoyar a los gerentes a centrarse en los aspectos estratégicos.

Tendencias a la globalización y a la competencia

Varela (2017)

La globalización exige a las empresas a ser más competentes que los obliga a disminuir costos y tener trabajadores mucho más productivos, la globalización se ha desarrollado favorablemente durante muchos años debido a las modificaciones realizadas en la doctrina económica y política, como también favoreció la disminución de los aranceles, conformando áreas económicas de libre comercio y practicaron medidas para impulsar el libre

flujo de comercio entre los países, creciendo de esta manera con rapidez las economías de algunos de ellos.

Endeudamiento

Dessler (2017)

A medida que las economías iban creciendo una mayor cantidad de negocios y clientes se endeudaban y los consumidores estadunidenses gastaban más de lo que ganaban y de esta manera los consumidores se prestaban dinero y gran parte de este auge se debía a la deuda de los consumidores.

Tendencias en la naturaleza del trabajo

- **Empleos de servicios**

"En Estados unidos más de las dos terceras partes de la fuerza laboral se dedica a la producción y a los servicios, debido a la competencia laboral en los países más puesto de trabajo se están dando con salarios más bajos y se está dando el caso que en Estados unidos y en países de Europa los puestos de trabajo de manufacturas están disminuyendo y caso contrario el de los servicios que se están incrementado y los puestos de trabajo de manufactura son empleos de alta tecnología."(Dessler, 2017)

- **Empleados de alta tecnología**

Un operador calificado opera una planta donde aproximadamente 40% de las maquinarias eran automáticas, la industria requería de alta tecnología para funcionar y está ha reemplazado puestos de trabajo en las industrias metalúrgicas, automotriz, textiles entre otras.

- **Trabajo especializado y capital humano**

Varela (2017)

Los puestos de trabajos requieren de excelente preparación y de mayor habilidad, para las empresas esto involucra mayor importancia en trabajadores especializados, asimismo, los gerentes ahora tienen en cuenta el

pensamiento crítico, la resolución de problemas y la aplicación de tecnologías de la información y de la comunicación.

3.3 Bases conceptuales

Alcance de metas planeadas. "El alcance de metas planeadas resume los objetivos del proyecto y las metas que se deben alcanzar para obtener un resultado satisfactorio que vaya en sintonía con lo planificado."(Escuela Europea de Excelencia, 2017)

Beneficios a la sociedad. "El beneficio social o moral es aquel que se da o se recibe tras haber realizado una acción positiva que genera bienestar."(Barroso, 2008)

Bienes. "El concepto hace referencia a aquellos elementos físicos que, de alguna manera, satisfacen necesidades humanas."(Mariam Kiziryan, 2018)

Compensaciones. "Es un sistema que emplean las empresas, para recompensar a sus empleados por su trabajo. Cuando este elemento es utilizado apropiada y sistemáticamente. Favorece la atracción y retención de los recursos humanos. Donde los trabajadores tendrán mejor desempeño laboral."(Afebrier, 2015)

Contratación y selección. "La selección de personal es el proceso de escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo. ... La selección de personal es un proceso que consiste en poner al candidato adecuado en un trabajo adecuado."(Cortés, 2021)

Cumplimiento de labores. "Siempre que se cumpla con una tarea, una actividad o una obligación se estarán yendo por el camino de la superación personal. Por otra parte, con la palabra **cumplimiento** también se puede hacer referencia a la finalización de un plazo o de un período de tiempo para que se cumpliese algo." (Ucha, 2010)

Evaluación de funciones. Es una función que consiste en encontrar el valor del alcance para un valor dado del dominio de la función.

Evaluación del desempeño. "Es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan. A los requisitos para los proveedores del servicio de evaluación."(Padilla, 2020)

Mejora en la productividad. "Es la clave para mejorar el nivel de vida de la sociedad, ya que repercute en más potencial de incrementar los sueldos y más rentabilidad para el capital invertido, que incentiva cada vez más la inversión, el crecimiento de empleo y el crecimiento de la economía."(Alvarez, 2008)

Organización y funcionamiento. "Es un proceso encaminado a obtener un fin. Fin que fue previamente definido por medio de la planeación. Organizar consiste en efectuar una serie de actividades humanas, y después coordinarlas de tal forma que el conjunto de las mismas actúe como una sola, para lograr un propósito común." (Luciordregon, 2015)

Planificación. "Es la estructuración de una serie de acciones que se llevan a cabo para cumplir determinados objetivos. La planificación es entonces, en términos generales, la definición de los procedimientos y estrategias a seguir para alcanzar ciertas metas." (Westreicher, 2021)

Puntualidad. "El valor de la puntualidad es la disciplina de estar a tiempo para cumplir nuestros compromisos adquiridos deliberadamente: Regulaciones. Es cortesía, educación y respeto." (Vive, 2018)

Satisfacción de necesidades. No es la finalidad para perseguir directamente. Es la realización de una vida feliz.

Selección de personal.

Coursehero (2011)

Es el proceso de escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo. Incluye el proceso de entrevistar a los candidatos. Es un proceso de identificación y contratación de los solicitantes para cubrir las vacantes en una organización.

Servicios.

Es un activo de naturaleza económica no teniendo presencia física propia, a comparación de los que si la tienen.

Simplificación administrativa.

CourseHero (2007)

Es una iniciativa y una decisión de política, que requiere de una institucionalidad de seguimiento ad-hoc en su diseño, para reducir las vallas, barreras y costos que impiden una mayor eficiencia social en la interacción de los ciudadanos y los agentes económicos.

Uso eficiente de recursos. Consiste en utilizar los **recursos** limitados de manera sostenible.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

El presente trabajo de investigación se realizará en el ámbito de la ciudad de Huánuco específicamente en la Diresa - Huánuco.

4.2 Tipo y nivel de investigación

4.2.1 Tipo de investigación

Investigación de Tipo Aplicada:

La presente investigación consideramos que es de tipo aplicada porque se utilizará teorías, enfoques y doctrinas ya conocidos y el objetivo es resolver un determinado problema. Con ello se buscará mantener conocimientos y realizarlos en la práctica manteniendo teorías científicas teniendo como finalidad mejorar en situaciones cotidianas de la institución.

4.2.2 Nivel de Investigación

Investigación - Correlacional

"Porque se va a explorar la relación causal, es decir, no solo busca describir o acercarse al problema objeto de investigación, sino que va a probar encontrar las causas del mismo." (Hernández, 1998).

Correlacional. Porque se van a asociar variables como un patrón predecible para un grupo o población.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

Para la presente investigación la población estará conformada por la Dirección ejecutiva de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco, según tabla adjunta:

N°	Cargos	Cantidad	Total
1	DIRECTOR EJECUTIVO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	1	1
2	DIRECTOR EJECUTIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1	1
3	DIRECTOR EJECUTIVO DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	1	1
4	JEFE DE REMUNERACIONES Y PLANILLAS	1	1
5	UNIDAD DE REGISTRO Y ESCALAFÓN	1	1
6	UNIDAD DE SELECCIÓN	1	1
7	JEFE DE LA UNIDAD DE VIÁTICOS	1	1
8	UNIDAD DE PROGRAMACIÓN	1	1
9	UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL	1	1
10	UNIDAD DE PENSIONES	1	1
11	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	1	1
12	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	1	1
13	SECRETARIAS 1	1	1
14	SECRETARIAS 2	1	1
15	SECRETARIAS 3	1	1
16	PERSONAL DE OTRAS ÁREAS	30	30
	TOTAL	45	45

Fuente : Dirección Regional de RR. HH de la DIRESA

Elaboración : Propia

4.3.2 Muestra y método de muestreo

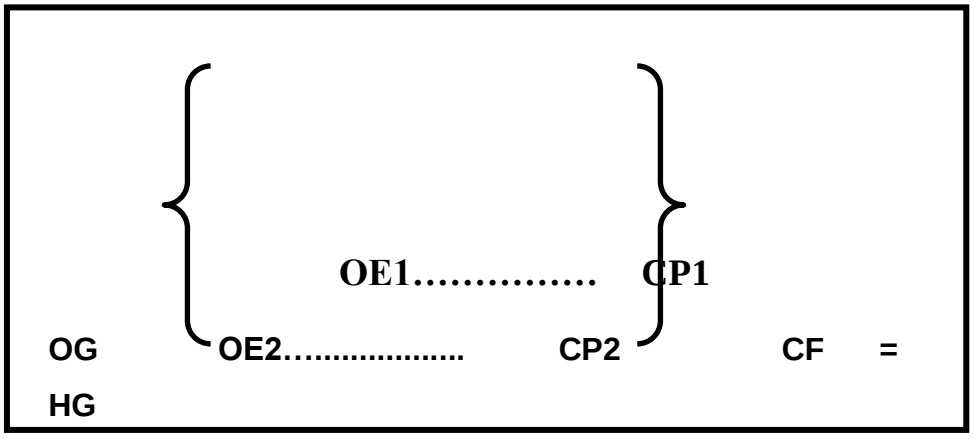
La muestra representa el 100% en la población descrita es decir 45 personas con cargos de confianza de la Dirección ejecutiva de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud. Recurrimos al muestreo no probabilístico, que consiste en que la investigación se realizará con una selección intencionada.

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Dentro de los criterios de Inclusión se considerará a los funcionarios y empleados que tienen responsabilidad directa en la gestión de la Dirección ejecutiva de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco. Y para efectos de exclusión debemos mencionar que no se están considerando a los trabajadores y obreros de parques y jardines que no tienen responsabilidad alguna con la gestión de la Dirección Regional de Salud - Huánuco.

4.4 Diseño de investigación

La investigación presenta un diseño no experimental transversal por **"Objetivos",** conforme a los resultados que se obtendrán de acuerdo al esquema que acompaño:



Donde:

OG = Objetivo General.

OE = Objetivo Específico.

CP = Conclusión Parcial.

CF = Conclusión Final.

HG = Hipótesis General.

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

La recolección o recogida de datos es un proceso que nos ayuda a medir datos para elaborar y validar instrumentos, aplicar la técnica e instrumento y registrar la información recolectada.

Niño (2011),

Explica que: "los datos que se buscan y obtienen en el desarrollo de un proyecto, constituyen el cuerpo de información sobre los hechos, objetos o fenómenos en estudio, y configuran la materia prima de la investigación"

a) La Encuesta.

Behar (2008)

la investigación no tiene sentido sin las técnicas de recolección de datos. Estas técnicas conducen a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determinará las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados.

Se utilizará la técnica de la encuesta a través de esta técnica se plantearán una serie de preguntas para extraer determinada información de los funcionarios y personal administrativo que laboran en la DIRESA - Huánuco.

4.5.2 Instrumentos

Niño (2011)

Los instrumentos son: recursos, medios, útiles, pruebas o herramientas, los instrumentos tienen como función "capturar los datos o la información" requerida con el fin de verificar el logro de los objetivos de la investigación, medir las variables y validar la hipótesis, en caso de que se contemplen.

El cuestionario nos permitirá conocer de qué manera la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en el área ejecutiva de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco

Guía de cuestionario:

Zarate (2020)

Conjunto de cuestiones o preguntas que serán contestadas en un examen, prueba, test, encuesta, etc. Un cuestionario puede responderse en varias sesiones y se pueden reanudar desde la última página de la anterior sesión. Las preguntas de selección u opción múltiple pueden definirse con una única respuesta correcta o con múltiples respuestas correctas.

Es el instrumento básico para la investigación, lo cual es un documento, que recoge en forma organizada y ordenada los indicadores de los variables

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

a) La validación del instrumento.

Hernández (2010)

La validación del instrumento, la validez de un instrumento de medición se evalúa sobre la base de todos los tipos de evidencia. Cuando mayor evidencia de validez de contenido, de validez de criterio y validez de constructo tenga un instrumento de medición, éste se acercará más a representar la(s) variable/s) que pretende medir.

Por consiguiente, para la validación del instrumento se seguirá los pasos descritos por Hernández.

El instrumento que se utilizará será el cuestionario previamente preparado; se incluirán preguntas de opinión, orientados a conocer de qué manera la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en el área ejecutiva de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco, en la cual la unidad de análisis será sometida a la prueba empírica.

Validación de contenido. El cuestionario estará orientado a representar el contenido del concepto de las variables principales: "Modernización de la gestión pública y el área ejecutiva de Recursos humanos en la Dirección Regional de Salud – Huánuco, los mismos que se encuentran relacionados de uno a uno. Se cumplirá con esta condición por lo que estará correctamente validado.

Validación de criterio.

Hilario (2020)

El cuestionario estará respaldado por juicio de expertos, indistintamente con grado de magister y/o Doctores, sobre el concepto de las variables principales. Se cumplirá con esta condición, por lo que estará correctamente validado.

Validación de constructo.

Espinoza (2017)

El instrumento estará reforzado por la inclusión del mapa de concepto de los indicadores como unidad de medida que establece la conexión de cada ítem del cuestionario con el soporte teórico que le corresponde; a los indicadores de las variables principales "Modernización de la gestión pública y el área ejecutiva de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco". Se cumplirá con esta condición, por lo que, estará correctamente validado.

b) Confiablidad del instrumento para la recolección de datos

Para la prueba de confiabilidad de la escala de valoración del cuestionario, se aplicará la prueba estadística Alfa de Cronbach; y la confiabilidad definirá el grado en que un test es consistente al medir la variable que mide.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Ramos (2017)

Se utilizarán tecnologías científicas para el procesamiento de datos, a través del programa de SPSS Versión 26 (Statistical Package for the Social Sciences), en el cual se calculará las medidas de tendencia central y variabilidad.

a) Procesamiento de datos

Romero (2021)

Consiste en procesar los datos (dispersos, desordenados, individuales) obtenidos de la muestra objeto de estudio durante el trabajo de campo, y tiene como fin generar resultado (datos agrupados y ordenados), a partir de los cuales se realizará el análisis según los objetivos de hipótesis de la investigación realizada.

- **Procesamiento escrito**: Esta forma de presentación de informaciones se usará cuando una serie de datos incluya pocos valores, por lo cual resultará más apropiada la palabra escrita como forma de escribir el comportamiento de los datos; mediante la forma escrita, se resaltará la importancia de las informaciones principales.
- **Procesamiento tabular**: Cuando los datos estadísticos se presenten a través de un conjunto de filas y de columnas que respondan a un ordenamiento lógico; será de gran importancia para uso del usuario ya que constituye la forma más exacta de presentar las informaciones.

b) Análisis de datos

Codificación.

BERNARDO (2021)

La codificación es un procedimiento que tiene por objeto agrupar numéricamente los datos que se expresen en forma verbal para poder luego operar con ellos como si se tratara, simplemente, de datos cuantitativos.

Para lograrlo se tendrá que partir de un cúmulo de informaciones que tendrán una mínima homogeneidad, condición necesaria para poder integrarlas.

Registro de Datos

Felipe (2012)

Un registro es un conjunto de campos que contienen los datos que pertenecen a una misma repetición de entidad. Se asignará automáticamente un número consecutivo (número de registro) que en ocasiones serán usadas como índice, aunque lo normal y práctico sería asignarle a cada registro un campo clave para su búsqueda.

Cada fila de una tabla representará un conjunto de datos relacionados, y todas las filas de la misma tabla tendrán la misma estructura.

4.7 Aspectos éticos

(consentimiento informado, protocolos, etc., para trabajos que se realizan con personas o animales)

En la actualidad existe gran cantidad de dilemas personales y sociales respecto de la importancia de valorar los principios éticos en las investigaciones actuales. Por lo que, con el propósito de abordar este tema, considero indispensable manifestar que se en la presente se ha utilizado conceptos básicos como referencia, con la consecuente aclaración que existe gran información en textos específicos, que hemos utilizado brevemente citándolo a los autores con sus conceptos.

(Wikipedia)

La ética es una ciencia que tiene por objeto de estudio a la moral y la conducta humanas. Esta ciencia nos permite acercarnos al conocimiento de lo que es bueno o malo, la respetabilidad, la corrupción o lealtad de la conducta de las personas, o sea que propone la valoración moral de los actos de los seres humanos, y por lo tanto es esta misma quien guía nuestro comportamiento en diversidad de situaciones. En la vida cotidiana constituye una reflexión sobre el hecho moral, busca las razones que justifican la utilización de un sistema de referencia moral u otro

Manzini (2000).

La investigación científica debe estar sujeta a normas éticas que sirven para promover el respeto a todos los seres humanos y para proteger los derechos individuales. Algunas poblaciones sometidas a la investigación son vulnerables y necesitan protección especial. Se deben reconocer entonces las necesidades particulares de los que tienen desventajas económicas. También se debe prestar atención especial a los que no pueden otorgar o rechazar el consentimiento por sí mismos, a los que pueden otorgar el consentimiento bajo presión, a los que no se beneficiaran personalmente con la investigación y a los que tienen la investigación combinada con los resultados de la investigación

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

En esta parte del trabajo presentamos los resultados que se han obtenido durante el trabajo de campo y a través de los diferentes procedimientos de análisis e interpretación, complementados que hemos empleado tratando de verificar y validar la hipótesis planteada, de tal manera que se ha logrado corroborar los objetivos propuestos en la investigación.

Los datos que hemos recolectado a través de los instrumentos de investigación fueron registrados en cuadros y gráficos de tal manera que se hizo posible el análisis de cada uno de los mismos en forma cualitativa como en forma cuantitativa.

La prueba de la Ji Cuadrado nos ha servido para establecer si hay diferencia significativa entre las estimaciones, es decir, si es verdad o no lo observado o estimado frente a lo esperado o lo teórico.

5.2 Análisis inferencial

5.2.1 Modernización de la gestión pública y la administración oportuna, eficaz y eficiente.

Interrogante:

¿Cree usted, que la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?

Interpretación:

Del total de 45 personas encuestadas, obtuvimos:

- 12 contestaron “Definitivamente sí”, quienes alcanzaron el 27.00% del total.
- 13 contestaron “Probablemente sí”, siendo el 29.00% del total encuestado.
- 5 contestaron “Indecisos”, que sumaron el 11.00%.

- 7 contestaron “Probablemente no” que sumaron el 15.00%
- 8 contestaron “Definitivamente no” que sumaron el 18.00%

La mayoría de los encuestados coincidieron estar de acuerdo con que la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en el área ejecutiva de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco. Hubo algunos encuestados que se mostraron indiferentes y otros que estuvieron en desacuerdo.

Tabla 1

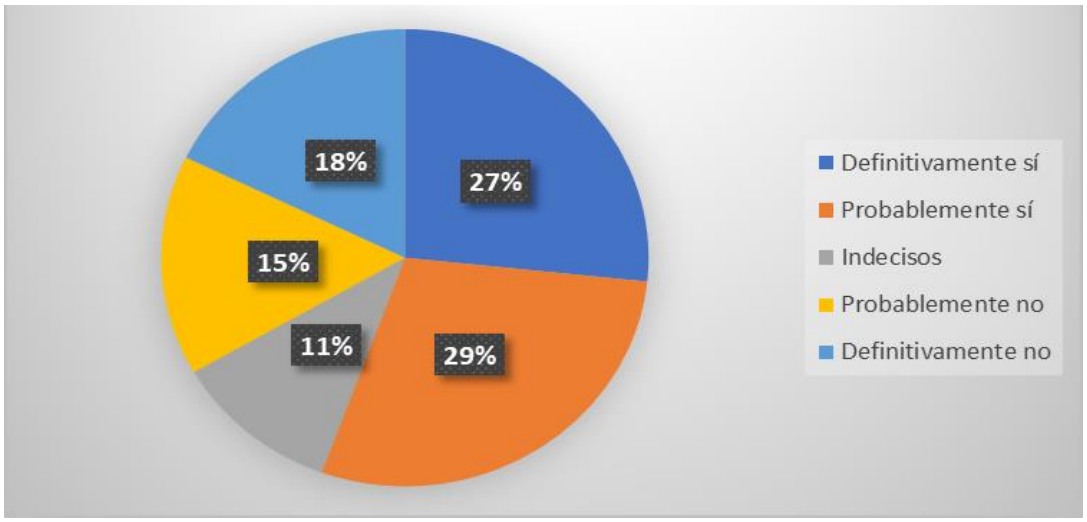
Modernización de la gestión pública y la administración eficiente, eficaz y oportuna.

Alternativa	**Frecuencia absoluta (ni)**	**Frecuencia porcentual (fi= ni/N) en %**
Definitivamente sí	12	27.00%
Probablemente sí	13	29.00%
Indecisos	5	11.00%
Probablemente no	7	15.00%
Definitivamente no	8	18.00%
Total = (fi)	**45**	**100.00%**

Fuente : Dirección Regional de RR. HH de la DIRESA

Elaboración : Propia

Figura 1



Elaboración : Propia

5.2.2 La simplificación administrativa y las metas planeadas

Interrogante:

¿Cree usted, que la simplificación administrativa logra alcanzar las metas planeadas en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?

Interpretación:

Del total de 45 personas encuestadas, obtuvimos:

- 15 respondieron "Definitivamente sí", los cuales alcanzaron el 33.00% del total.
- 12 respondieron "Probablemente sí", quienes fueron el 27.00% del total encuestado.
- 8 respondieron "Indecisos", que sumaron el 18.00%.
- respondieron "Probablemente no" que sumaron el 11.00%
- respondieron "Definitivamente no" que sumaron el 11.00%

La mayoría de los encuestados coincidieron estar de acuerdo con que la simplificación administrativa logra alcanzar las metas planeadas en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco. Hubo algunos encuestados que se mostraron indiferentes y otros que estuvieron en desacuerdo.

Tabla 2

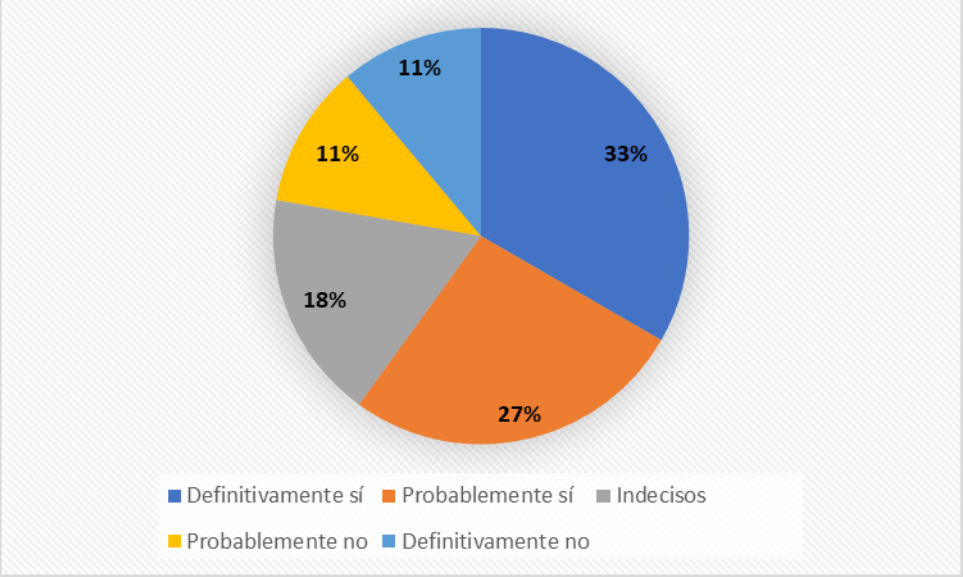
La simplificación administrativa y las metas planeadas

Alternativa	Frecuencia absoluta (ni)	Frecuencia porcentual (fi= ni/N) en %
Definitivamente sí	15	33.00%
Probablemente sí	12	27.00%
Indecisos	8	18.00%
Probablemente no	5	11.00%
Definitivamente no	5	11.00%
Total = (fi)	**45**	**100.00%**

Fuente : Dirección Regional de RR. HH de la DIRESA

Elaboración : Propia

Figura 2



Elaboración : Propia

5.2.3 La organización y funcionamiento y el cumplimiento de labores

Interrogante:

¿Considera usted, que la organización y funcionamiento de la entidad contribuye al cumplimiento de labores en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?

Interpretación:

Del total de 45 personas encuestadas, obtuvimos:

- 14 respondieron "Definitivamente sí", los cuales alcanzaron el 31.00% del total.
- 16 respondieron "Probablemente sí", quienes fueron el 36.00% del total encuestado.
- respondieron "Indecisos", que sumaron el 11.00%.
- respondieron "Probablemente no" que sumaron el 11.00%
- respondieron "Definitivamente no" que sumaron el 11.00%

La mayoría de los encuestados coincidieron estar de acuerdo con que la organización y funcionamiento de la entidad contribuye al cumplimiento de labores en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco. Hubo algunos encuestados que se mostraron indiferentes y otros que estuvieron en desacuerdo.

Tabla 3

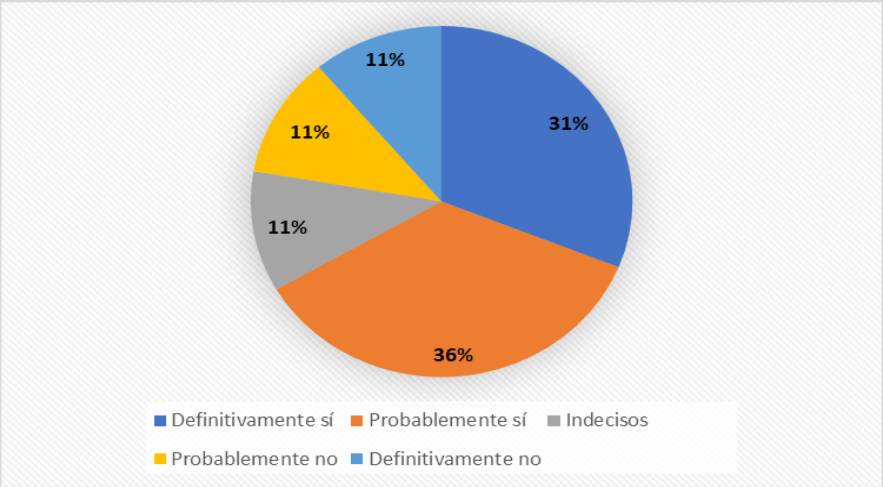
La organización y funcionamiento y el cumplimiento de labores

Alternativa	Frecuencia absoluta (ni)	Frecuencia porcentual (fi= ni/N) en %
Definitivamente sí	14	31.00%
Probablemente sí	16	36.00%
Indecisos	5	11.00%
Probablemente no	5	11.00%
Definitivamente no	5	11.00%
Total = (fi)	**45**	**100.00%**

Fuente : Dirección Regional de RR. HH de la DIRESA

Elaboración : Propia

Figura 3



Elaboración : Propia

5.2.4 La mejora de la productividad y la puntualidad.

Interrogante:

¿Está de acuerdo usted, que la mejora de la productividad está relacionada con la puntualidad en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?

Interpretación:

Del total de 45 personas encuestadas, obtuvimos:

- 14 contestaron "Definitivamente sí", los cuales alcanzaron el 31.00% del total.
- 13 contestaron "Probablemente sí", quienes fueron el 29.00% del total encuestado.
- 8 contestaron "Indecisos", que sumaron el 18.00%.
- contestaron "Probablemente no" que sumaron el 15.00%
- contestaron "Definitivamente no" que sumaron el 7.00%

La mayoría de los encuestados coincidieron estar de acuerdo con que la mejora de la productividad se relaciona con la puntualidad en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco. Hubo algunos encuestados que se mostraron indiferentes y otros que estuvieron en desacuerdo.

Tabla 4

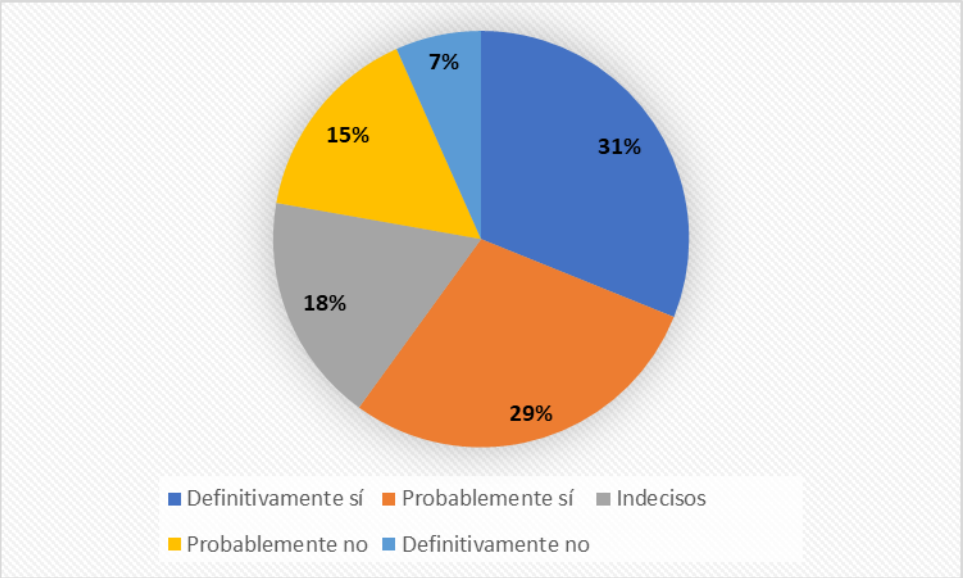
La mejora de la productividad y la puntualidad

Alternativa	Frecuencia absoluta (ni)	Frecuencia porcentual (fi= ni/N) en %
Definitivamente sí	14	31.00%
Probablemente sí	13	29.00%
Indecisos	8	18.00%
Probablemente no	7	15.00%
Definitivamente no	3	7.00%
Total = (fi)	**45**	**100.00%**

Fuente : Dirección Regional de RR. HH de la DIRESA

Elaboración : Propia

Figura 4



Elaboración : Propia

5.2.5 Los bienes de la entidad y la evaluación del desempeño

Interrogante:

¿Está de acuerdo usted, que los bienes que posee la entidad contribuyen a evaluar el desempeño del personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?

Interpretación:

Del total de 45 personas encuestadas, obtuvimos:

- 15 respondieron "Definitivamente sí", los cuales alcanzaron el 33.00% del total.
- 15 respondieron "Probablemente sí", quienes fueron el 33.00% del total encuestado.
- respondieron "Indecisos", que sumaron el 16.00%.
- respondieron "Probablemente no" que sumaron el 9.00%
- respondieron "Definitivamente no" que sumaron el 9.00%

La mayoría de los encuestados coincidieron estar de acuerdo con que los bienes que posee la entidad contribuyen a evaluar el desempeño del personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco. Hubo algunos encuestados que se mostraron indiferentes y otros que estuvieron en desacuerdo.

Tabla 5

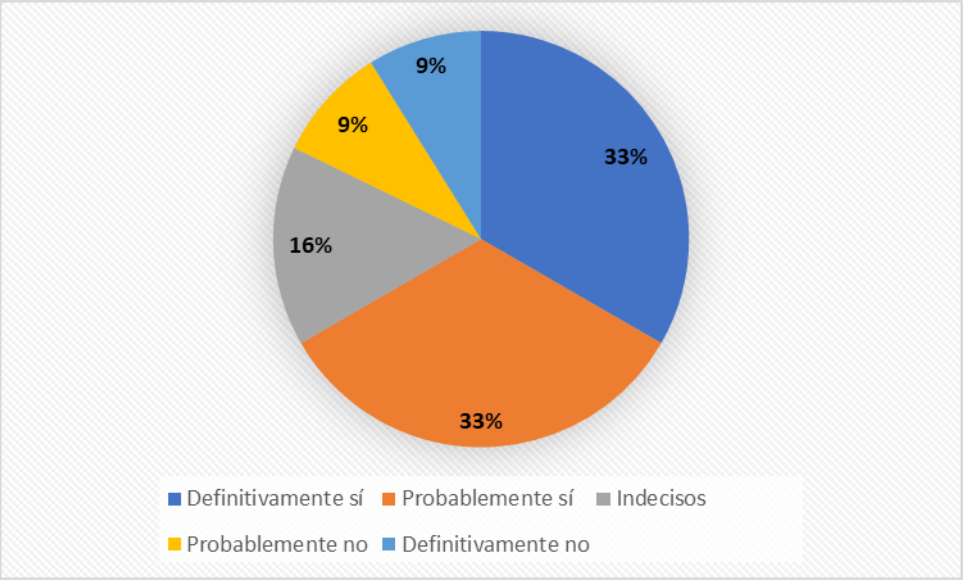
Los bienes de la entidad y la evaluación del desempeño

Alternativa	Frecuencia absoluta (ni)	Frecuencia porcentual (fi= ni/N) en %
Definitivamente sí	15	33.00%
Probablemente sí	15	33.00%
Indecisos	7	16.00%
Probablemente no	4	9.00%
Definitivamente no	4	9.00%
Total = (fi)	**45**	**100.00%**

Fuente : Dirección Regional de RR. HH de la DIRESA

Elaboración : Propia

Figura 5



Elaboración : Propia

5.2.6 Los servicios y los incentivos en el +área ejecutiva.

Interrogante:

¿Cree usted, que los servicios que presta la entidad son compensados con incentivos en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?

Interpretación:

Del total de 45 personas encuestadas, obtuvimos:

- 10 respondieron “Definitivamente sí”, los cuales alcanzaron el 22.00% del total.
- 16 respondieron “Probablemente sí”, quienes fueron el 36.00% del total encuestado.
- respondieron “Indecisos”, que sumaron el 16.00%.
- respondieron “Probablemente no” que sumaron el 13.00%
- respondieron “Definitivamente no” que sumaron el 13.00%

La mayoría de los encuestados coincidieron estar de acuerdo con que los servicios que presta la entidad son compensados con incentivos en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco. Hubo algunos encuestados que se mostraron indiferentes y otros que estuvieron en desacuerdo.

Tabla **6**

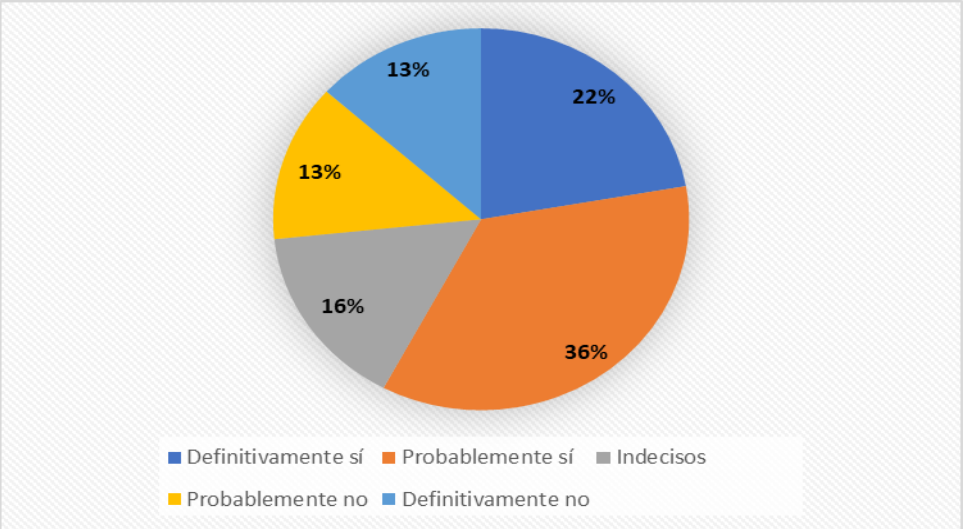
Los servicios y los incentivos en el +área ejecutiva.

Alternativa	Frecuencia absoluta (ni)	Frecuencia porcentual (fi= ni/N) en %
Definitivamente sí	10	22.00%
Probablemente sí	16	36.00%
Indecisos	7	16.00%
Probablemente no	6	13.00%
Definitivamente no	6	13.00%
Total = (fi)	**45**	**100.00%**

Fuente : Dirección Regional de RR. HH de la DIRESA

Elaboración : Propia

Figura 6



Elaboración : Propia

5.2.7 Las regulaciones y la selección de personal.

Interrogante:

¿Está de acuerdo usted, que las regulaciones en materia de personal se cumplen en la selección de personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?

Interpretación:

Del total de 45 personas encuestadas, obtuvimos:

- 11 contestaron "Definitivamente sí", los cuales alcanzaron el 24.00% del total.
- 17 contestaron "Probablemente sí", quienes fueron el 38.00% del total encuestado.
- contestaron "Indecisos", que sumaron el 11.00%.
- contestaron "Probablemente no" que sumaron el 16.00%
- contestaron "Definitivamente no" que sumaron el 11.00%

La mayoría de los encuestados coincidieron estar de acuerdo con que las regulaciones en materia de personal se cumplen en la selección de personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco. Hubo algunos encuestados que se mostraron indiferentes y otros que estuvieron en desacuerdo.

Tabla 7

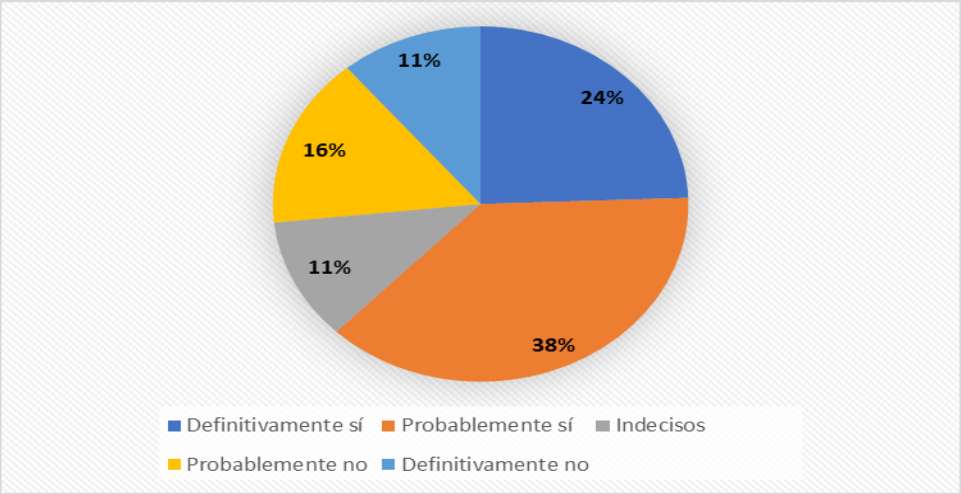
Las regulaciones y la selección de personal

Alternativa	Frecuencia absoluta (ni)	Frecuencia porcentual (fi= ni/N) en %
Definitivamente sí	11	24.00%
Probablemente sí	17	38.00%
Indecisos	5	11.00%
Probablemente no	7	16.00%
Definitivamente no	5	11.00%
Total = (fi)	**45**	**100.00%**

Fuente : Dirección Regional de RR. HH de la DIRESA

Elaboración : Propia

Figura 7



Elaboración : Propia

5.2.8 El uso eficiente de recursos y la planificación

Interrogante:

¿Considera usted, que el uso eficiente de recursos se relaciona con la planificación que realiza la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?

Interpretación:

Del total de 45 personas encuestadas, obtuvimos:

- 20 respondieron “Definitivamente sí”, los cuales alcanzaron el 44.00% del total.
- 8 respondieron “Probablemente sí”, quienes fueron el 18.00% del total encuestado.
- respondieron “Indecisos”, que sumaron el 11.00%.
- respondieron “Probablemente no” que sumaron el 16.00%
- respondieron “Definitivamente no” que sumaron el 11.00%

La mayoría de los encuestados coincidieron estar de acuerdo con que el uso eficiente de recursos se relaciona con la planificación que realiza la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco. Hubo algunos encuestados que se mostraron indiferentes y otros que estuvieron en desacuerdo.

Tabla 8

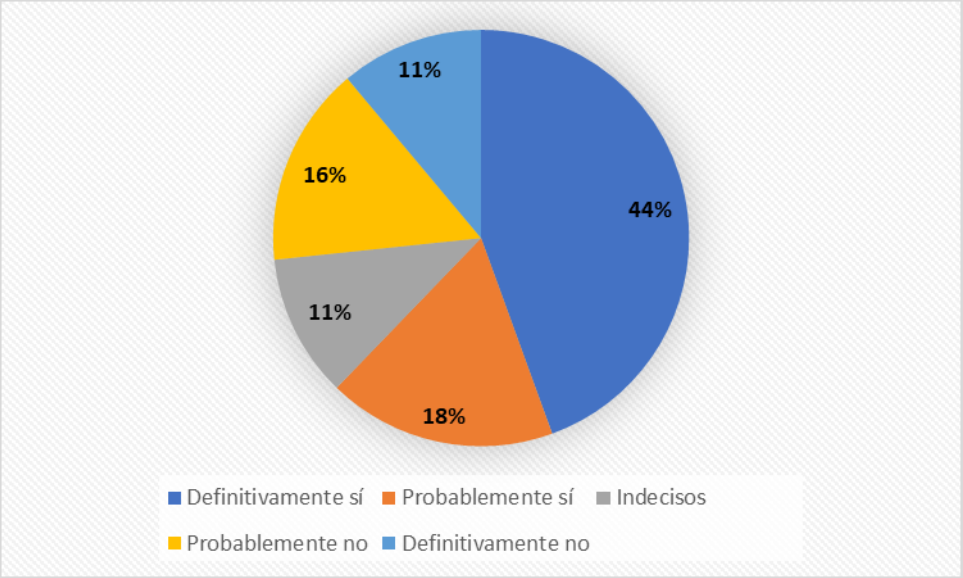
El uso eficiente de recursos y la planificación.

Alternativa	Frecuencia absoluta (ni)	Frecuencia porcentual (fi= ni/N) en %
Definitivamente sí	20	44.00%
Probablemente sí	8	18.00%
Indecisos	5	11.00%
Probablemente no	7	16.00%
Definitivamente no	5	11.00%
Total = (fi)	**45**	**100.00%**

Fuente : Dirección Regional de RR. HH de la DIRESA

Elaboración : Propia

Figura 8



Elaboración : Propia

5.2.9 La satisfacción de necesidades y la contratación y selección de personal.

Interrogante:

¿Está de acuerdo usted, que la satisfacción de necesidades se logra con la contratación y selección de personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?

Interpretación:

Del total de 45 personas encuestadas, obtuvimos:

- 20 respondieron “Definitivamente sí”, los cuales alcanzaron el 45.00% del total.
- respondieron “Probablemente sí”, quienes fueron el 13.00% del total encuestado.
- respondieron “Indecisos”, que sumaron el 13.00%.
- respondieron “Probablemente no” que sumaron el 16.00%
- respondieron “Definitivamente no” que sumaron el 13.00%

La mayoría de los encuestados coincidieron estar de acuerdo con que la satisfacción de necesidades se logra con la contratación y selección de personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco. Hubo algunos encuestados que se mostraron indiferentes y otros que estuvieron en desacuerdo.

Tabla 9

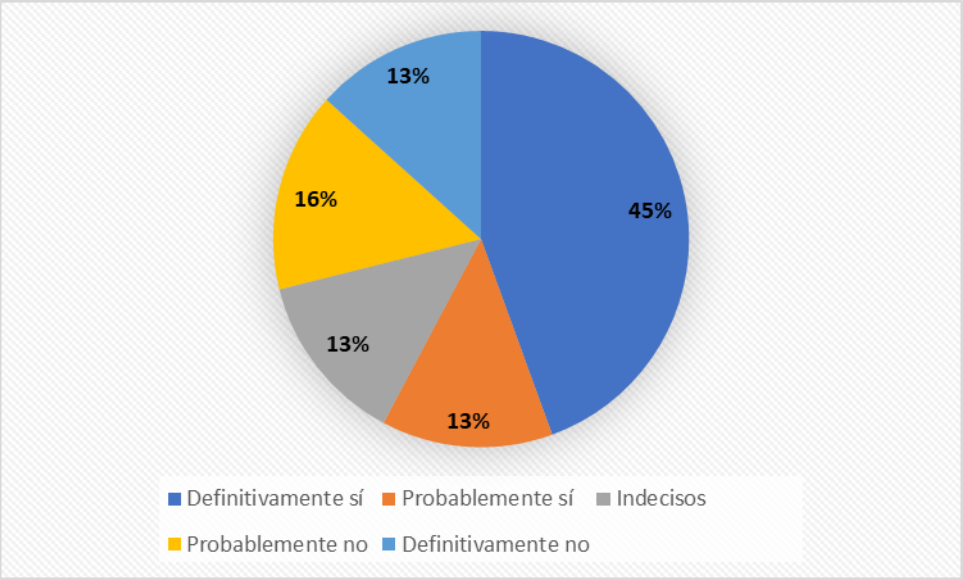
La satisfacción de necesidades y la contratación y selección de personal

Alternativa	Frecuencia absoluta (ni)	Frecuencia porcentual (fi= ni/N) en %
Definitivamente sí	20	45.00%
Probablemente sí	6	13.00%
Indecisos	6	13.00%
Probablemente no	7	16.00%
Definitivamente no	6	13.00%
Total = (fi)	**45**	**100.00%**

Fuente : Dirección Regional de RR. HH de la DIRESA

Elaboración : Propia

Figura 9



Elaboración : Propia

5.2.10 Beneficio otorgado a la sociedad y la evaluación de funciones.

Interrogante:

¿Está de acuerdo usted, que el beneficio otorgado a la sociedad se debe a la evaluación de funciones en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?

Interpretación:

- Del total de 45 personas encuestadas, obtuvimos:
- 11 respondieron "Definitivamente sí", los cuales alcanzaron el 40.00% del total.
- respondieron "Probablemente sí", quienes fueron el 22.00% del total encuestado.
- respondieron "Indecisos", que sumaron el 9.00%.
- respondieron "Probablemente no" que sumaron el 13.00%
- respondieron "Definitivamente no" que sumaron el 16.00%

La mayoría de los encuestados coincidieron estar de acuerdo con que el beneficio otorgado a la sociedad se debe a la evaluación de funciones en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco. Hubo algunos encuestados que se mostraron indiferentes y otros que estuvieron en desacuerdo.

Tabla 10

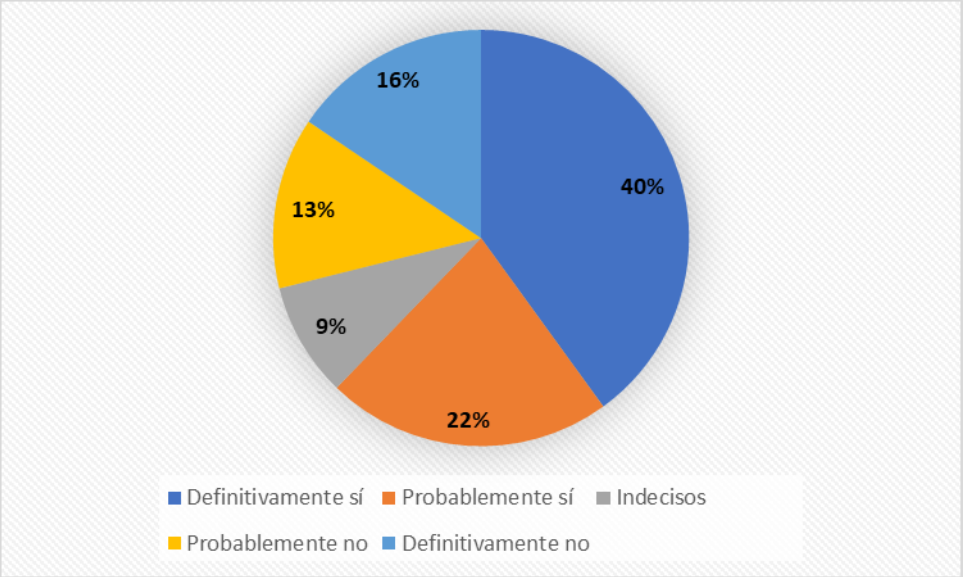
Beneficio otorgado a la sociedad y la evaluación de funciones

Alternativa	Frecuencia absoluta (ni)	Frecuencia porcentual (fi= ni/N) en %
Definitivamente sí	18	40.00%
Probablemente sí	10	22.00%
Indecisos	4	9.00%
Probablemente no	6	13.00%
Definitivamente no	7	16.00%
Total = (fi)	**45**	**100.00%**

Fuente : Dirección Regional de RR. HH de la DIRESA

Elaboración : Propia

Figura 10



Elaboración : Propia

5.3 Discusión de resultados

Morales (2018)

la gestión pública está configurada por los espacios institucionales y los procesos a través de los cuales el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de dar curso a sus funciones. Es decir, son los medios que emplea el Estado para optimar la administración pública.

Saravia (2018)

La gestión pública es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo. Es decir, son las acciones a tomar por las instituciones del Estado para el cumplimiento de sus fines, objetivos y metas consideradas en las políticas de Estado.

Bolívar (2014)

La gestión pública es el proceso de articular estratégicamente las acciones de una organización estatal a su misión y objetivos de acuerdo con las prioridades fijadas en el Plan Nacional de Desarrollo, con el propósito de garantizar la mayor coincidencia entre las decisiones derivadas de la planeación y las acciones que se reflejan en el presupuesto aprobado para la respectiva vigencia fiscal. Es decir, consiste en coordinar las acciones con su misión y objetivos con la finalidad asegurar la mayor coincidencia entre las decisiones y las acciones acorde al presupuesto fiscal.

Lo manifestado por los diferentes autores, corroboran con los resultados obtenidos en la que se aprueba la hipótesis general planteada que la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco**.**

5.4 Aporte científico de la investigación

El presente estudio de la gestión pública en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos puede que sea considerado como viaducto que relaciona a la teoría y la práctica dentro del desarrollo de investigación del conocimiento, convirtiéndose así en apoyo para concordar la prudencia y fundamento de las actividades dentro de las instituciones públicas. Es por ello que la gestión pública en esta última década se ha visto preocupado en buscar y desarrollar nuevos conocimientos para normar y regular las diferentes actividades de los sistemas administrativos en las diferentes instituciones públicas como es el caso de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Diresa-Huánuco.

El avance investigativo en Gestión Pública nos permite mejorar la puesta en marcha de los sistemas administrativos dejando de lado las actividades tradicionales, buscando nuevas formas de administrar correctamente los recursos del Estado para lograr satisfacer las necesidades de su población e impulsar el desarrollo del país. El tema desarrollado tiene un sustento epistemológico que define y separa a la gestión pública de otras disciplinas. El trabajo de investigación desarrollado se argumenta en la reflexión teórica metodológica y práctica delimitando y fortificando el desarrollo profesional con nuevas formas de administrar los recursos del estado por parte de los funcionarios y trabajadores de los sistemas administrativos de las entidades públicas.

Es importante resaltar la preocupación de los profesionales investigadores por buscar nuevas formas de gestión pública buscando procesos de transformación constantes, buscando la mejora continua para generar valor público. Los avances en el tema de gestión pública son resultados de aplicar nuevas metodologías para construir y validar el conocimiento.

En ese sentido el estudio de posgrado se ha convertido en una necesidad de los profesionales que ejercen gestión pública, ya que ellos serán los llamados a “mejorar la gestión interna y la calidad de la prestación de los bienes y servicios que brindan, así como de las regulaciones que emitan, para

satisfacer las necesidades y expectativas de las personas, generando beneficios a la sociedad.” Decreto Supremo N° 123-2018-PCM.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que la modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA – Huánuco.
2. Se concluye que el valor público de modernización, genera una administración eficiente en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA – Huánuco.
3. Se concluye que las intervenciones públicas de modernización, genera una administración eficaz en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA – Huánuco.
4. La gestión interna de modernización, genera una administración oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA – Huánuco.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere que todas las instituciones públicas pongan en práctica la modernización de la gestión pública de tal manera que generen una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA – Huánuco.

2. Se sugiere mantener el valor público de modernización, para generar una administración eficiente en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA – Huánuco.

3. Se sugiere que las intervenciones públicas de modernización, sean constantes para generar una administración eficaz en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA – Huánuco.

4. Se sugiere que la gestión interna de modernización sea una constante para generar una administración oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA – Huánuco.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aguilar, L. (2004). El Recurso Humano frente a la Globalización. Civilizar Revista electrónica de difusión científica. Obtenido de https://www.usergioarboleda.edu.co/investigacion

Auad, V. (2017). Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una mirada desde la innovación participativa. (Tesis de maestria). Universidad del Desarrollo.

Bernal, S. (2009). Metodología de la investigación cientifica. Lima-Perú: San Marcos.

Bohlander, G., Snell, S & Morris, S. (2018). Administración de Recursos Humanos. México: Cengage Learning.

Bolivar, J. (2014). Fundamentos de la Gestión Pública. Colombia: Universidad EAN.

Cardenas, N. (2018). Modernización de la gestión pública y cumplimiento de obligaciones ambientales fiscalizables aplicadas a la mineria - OEFA. (Tesis maestri). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación Cientifica. Lima - Perú: San Marcos.

Chiavenato, l. (2011). Administración de Recursos Humanos y Capital Humano de las Organizaciones. México: Interamericana editores S.A.

Dessler, G & Valera, R. (2017). Administración de recursos humanos, enfoque latinoamericano. México: Pearson Hispanoamericano.

Diccionario Público Municipal. (2007). Obtenido de https://apps.contraloria.gob.pe/transferenciagestion/material/Modulo_I/Diccio n ario%20Municpal

Ghiglione, F. (2015). Gestión de RR. HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. (Tesis maestria). Universidad Nacional de la Pampa, Santa Rosa (La Pampa).

Hernández R- & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. México: Interamericana editores S.A. de C.V.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M,. (2010). Metodología de la investigación. México: Interamericana editores S.A.

Jimenez, A. (2017). Administración de Recursos Humanos y Satisfacción del Usuario en la Municipalidad de Huarochirí, 2017. (Tesis maestria). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Maguiña, M. (2019). Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018. (Tesis maestria). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Menacho, A. (2019). Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018. (Tesis maestria). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Ministros, P. d. (2012). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Obtenido de https://sgp.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2017/04/PNMGP.pdf

Morales, M. (2018). Manual de Gestión Pública. Lima: Editora Jurídica Grijley.

Pinochet, O. (2017). Participación ciudadana en la gestión pública local: el caso de la comuna de Pudahuel. (Tesis maestria). Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Salsavilca, M. (2017). Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana. (Tesis Doctoral). Universidad nca arcilaso de la Vega, Lima.

Saravia, J. (2018). La Gestión Pública en el Perú en perspectiva historica (siglos XIX - XXI). Perú. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12724/7384

Afebrier, G. (2015). *Tipos de compensaciones que puedes incorporar en tu empresa*. https://blog.grupocyh.com/blog/tipos-de-compensaciones

Alvarez-Moro, O. (2008, noviembre 5). *¿Qué es la productividad?* El Blog Salmón. https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-la-productividad

Barroso. (2008). *Significado de Beneficio*. Significados. https://www.significados.com/beneficio/

BERNARDO ROMERO. (2021).

César Chanamé. (2007). *Cesar Chaname*. Vsip.Info. https://vsip.info/cesar-chaname-pdf-free.html

CourseHero. (2007). *LEY DE SIMPLIFICACÓN.docx—LEY DE SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA 1 – DEFINICIÓN La simplificación administrativa es una iniciativa y | Course Hero*. https://www.coursehero.com/file/75057391/LEY-DE-SIMPLIFICAC%C3%93Ndocx/

CourseHero. (2009). *g6.pdf - Nombre del estudiante: Nombre del trabajo: RH Fecha de entrega: Campus: Carrera: Nombre del profesor: definición de Recursos Humanos Los | Course Hero*. https://www.coursehero.com/file/63626385/g6pdf/

Coursehero. (2011). *Proceso de selección de personal.docx—La selección de personal es el proceso de escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo. En otras | Course Hero*. https://www.coursehero.com/file/109219352/Proceso-de-selecci%C3%B3n-de-personaldocx/

Decreto Supremo N° 004. (2013). *Decreto Supremo N° 004-2013-PCM: Deficiencias de gestión pública*. https://www.isotools.pe/decreto-supremo-n-004-2013-pcm-principales-deficiencias-gestion-publica/

Escuela Europea de Excelencia. (2017). Cómo definir el alcance de un proyecto de implementación. *Escuela Europea de Excelencia*. https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2017/01/definir-el-alcance-de-un-proyecto-de-implementacion/

ESPINOZA FIGUEREDO. (2017).

Felipe. (2012). base de datos: Imagenes tablas. *base de datos*. https://pipeevltg.blogspot.com/2012/06/imagenes-tablas.html

Florencia Ucha. (2010). *Defínción de Cumplimiento*. D•ABC. https://www.definicionabc.com/general/cumplimiento.php

Guillermo Westreicher. (2021). *Planificación—Qué es, definición y concepto | 2022 | Economipedia*. https://economipedia.com/definiciones/planificacion.html

Hegel, por I. (2021). *¿Qué es la Ley de Contrataciones del Estado? Perú 2021*. BLOG - Instituto de Ciencias Hegel. https://hegel.edu.pe/blog/que-es-la-ley-de-contrataciones-del-estado/

Hilario Lustre, M. R. (2020). Implementación del control interno para optimizar la Gestión Institucional en la Municipalidad Distrital de Margos, Huánuco—Periodo 2018. *Universidad Nacional Hermilio Valdizán*. http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6525

Ibisate. (1997).

Llanos, R. Q. (2014). Hacia un Planeamiento Estratégico para el Desarrollo del Área Rural. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, *1*(1), Article 1. https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/6

luciordregon. (2015). *Encuentra aquí información de Principios y conceptos de organización para tu escuela ¡Entra ya! | Rincón del Vago*. https://html.rincondelvago.com/principios-y-conceptos-de-organizacion.html

Mariam Kiziryan. (2018). *Tipos de bienes—Qué es, definición y concepto | 2022 | Economipedia*. https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-bienes.html

Martinez, L. (2004). *Administración de recursos humanos ¿Cómo funciona?* gestiopolis. https://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-como-funciona/

Nicolás Cortés. (2021). ¿Qué es la selección de personal?: Conoce más aquí. *GeoVictoria (México)*. https://www.geovictoria.com/mx/recursos-humanos/seleccion-de-personal/

Ntx. (2019). ¿Qué es y cuáles son las funciones de área de Recursos Humanos? *Ntx Pro*. https://www.ntxpro.net/tips-y-consejos/que-es-y-cuales-son-las-funciones-de-area-de-recursos-humanos/

Padilla Ruiza. (2020, enero 9). ▷ Qué es la EVALUACIÓN del DESEMPEÑO laboral. *Gestión de personas y Administración Pública*. https://pedropadillaruiz.es/que-es-la-evaluacion-del-desempeno/

RAMOS CARRASCO. (2017).

Roldan, C. H. A., & Chang, M. Z. A. (s. f.). *TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN*. 126.

Torres, M. (2013). *Responsabilidades de los Recursos Humanos*. Prezi.Com. https://prezi.com/ikkqu1evayq1/responsabilidades-de-los-recursos-humanos/

Viñas, A. (2007). *4 consejos para aumentar el valor público en los servicios del Estado*. https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/4-consejos-para-aumentar-el-valor-publico-en-los-servicios-del-estado

Vive!, E. R. (2018). El valor de la puntualidad. *Revista Vive*. https://revistavive.com/valor-la-puntualidad/

ZARATE ISAAC. (2020). *Tarea 9 cuadro comparativo.pdf - INGENIERÌA EN MECATRÒNICA MATERIA: TALLER DE INVESTIGACIÓN II TEMA: CUADRO COMPARATIVO DE LAS DIFERENTES INSTRUMENTOS | Course Hero*. https://www.coursehero.com/file/60483711/Tarea-9-cuadro-comparativopdf/

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRESA – HUÁNUCO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General ¿De qué manera la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco? **Problemas Específicos** a. ¿De qué manera el Valor público de modernización, genera una administración eficiente en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco? b. ¿De qué manera las intervenciones públicas de modernización, genera una administración eficaz en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco? c. ¿De qué manera la gestión interna de modernización genera una administración oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	**Objetivo general** Conocer de qué manera la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco **Objetivos Específicos** a. Determinar de qué manera el Valor público de modernización, genera una administración eficiente en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco. b. Conocer de qué manera las intervenciones públicas de modernización, genera una administración eficaz en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco. c. Determinar de qué manera la gestión interna de modernización, genera una administración oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco.	**Hipótesis General** La Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco **Hipótesis Específicas** a. **E**l Valor público de modernización, genera una administración eficiente en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco. b. Las intervenciones públicas de modernización, genera una administración eficaz en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco. c. La gestión interna de modernización, genera una administración oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco.	**X. VARIABLE INDEPENDIENTE:** Modernización de la gestión pública **Y. VARIABLE DEPENDIENTE:** Área ejecutiva de recursos humanos **Z. VARIABLE INTERVINIENTE** Dirección Regional de Salud **Dimensiones** • Valor público de modernización de gestión pública • Administración eficiente • Intervenciones públicas de modernización de gestión pública • Administración eficaz • Gestión interna de modernización de gestión pública • Administración oportuna	• Simplificación administrativa • Organización y funcionamiento • Mejora en la productividad • Puntualidad • Cumplimiento de labores • Alcance de metas planeadas • Bienes • Servicios • Regulaciones • Selección de personal • Evaluación del desempeño • Compensaciones • Uso eficiente de recursos • Satisfacción de necesidades • Beneficios a la sociedad • Planificación • Contratación y selección • Evaluación de funciones	**Ámbito** Dirección Regional de Salud - Huánuco **Población** La población lo integrará el área de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco **Muestra** Se trabajará con el 100% de funcionarios del área de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud - Huánuco **Tipo y nivel de investigación** Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional **Diseño** No experimental transversal **Técnicas e instrumentos** **Técnicas:** La encuesta **Instrumentos:** Guía de cuestionario

ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID: _____ **FECHA:** _____

TÍTULO: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – HUÁNUCO.

OBJETIVO: Conocer de qué manera la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud – Huánuco.

INVESTIGADOR: SHEYLA POMA GONZALES

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:_____

Firma del investigador responsable:_____

Huánuco, 2021

ANEXO 03

ENCUESTA

INSTRUMENTO

La presente técnica de la encuesta, tiene como finalidad recabar información relacionada con la investigación sobre "**MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN EL ÁREA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRESA – HUÁNUCO**"; al respecto, se le solicita que frente a las preguntas que a continuación se les presentan, marque con un aspa (X) en la alternativa que usted considera correcta. Se le agradece su participación:

1. **¿Cree usted, que la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?**
   a) Definitivamente sí.
   b) Probablemente sí.
   c) Indeciso.
   d) Probablemente no.
   e) Definitivamente no.

2. **¿Cree usted, que la simplificación administrativa logra alcanzar las metas planeadas en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?**
   a) Definitivamente sí.
   b) Probablemente sí.
   c) Indeciso.
   d) Probablemente no.
   e) Definitivamente no.

3. **¿Considera usted, que la organización y funcionamiento de la entidad contribuye al cumplimiento de labores en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?**
   a) Definitivamente sí.
   b) Probablemente sí.
   c) Indeciso.
   d) Probablemente no.
   e) Definitivamente no.

4. **¿Está de acuerdo usted, que la mejora de la productividad se relaciona con la puntualidad en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?**

   a) Definitivamente sí.
   b) Probablemente sí.
   c) Indeciso.
   d) Probablemente no.
   e) Definitivamente no.

5. **¿Está de acuerdo usted, que los bienes que posee la entidad contribuyen al desempeño del personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?**

   a) Definitivamente sí.
   b) Probablemente sí.
   c) Indeciso.
   d) Probablemente no.
   e) Definitivamente no.

6. **¿Cree usted, que los servicios que presta la entidad son compensados con incentivos en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?**

   a) Definitivamente sí.
   b) Probablemente sí.
   c) Indeciso.
   d) Probablemente no.
   e) Definitivamente no.

7. **¿Está de acuerdo usted, que las regulaciones en materia de personal con la selección de personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos H la DIRESA - Huánuco?**

   a) Definitivamente sí.
   b) Probablemente sí.
   c) Indeciso.
   d) Probablemente no.
   e) Definitivamente no.

8. **¿Considera usted, que el uso eficiente de recursos se relaciona con la planificación que realiza la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?**

   a) Definitivamente sí.
   b) Probablemente sí.
   c) Indeciso.
   d) Probablemente no.
   e) Definitivamente no.

9. **¿Está de acuerdo usted, que la satisfacción de necesidades se logra con la contratación y selección de personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?**

   a) Definitivamente sí.
   b) Probablemente sí.
   c) Indeciso.
   d) Probablemente no.
   e) Definitivamente no.

10. **¿Está de acuerdo usted, que el beneficio otorgado a la sociedad se debe a la evaluación de funciones en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?**

    a) Definitivamente sí.
    b) Probablemente sí.
    c) Indeciso.
    d) Probablemente no.
    e) Definitivamente no.

ANEXO 04. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

Nombre del experto: Marco A. Isidro Cespedes

Especialidad: Mg.Salud Pública y Gestión Sanitaria

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
1. ¿Cree usted, que la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	4	4	4
2. ¿Cree usted, que la simplificación administrativa logra alcanzar las metas planeadas en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	4	4	3
3. ¿Considera usted, que la organización y funcionamiento de la entidad contribuye al cumplimiento de labores en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	3	4
4. ¿Está de acuerdo usted, que la mejora de la productividad se relaciona con la puntualidad en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	3	3	3
5. ¿Está de acuerdo usted, que los bienes que posee la entidad contribuyen al desempeño del personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	4	4
6. ¿Cree usted, que los servicios que presta la entidad son compensados con incentivos en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	4	4
7. ¿Está de acuerdo usted, que las regulaciones en materia de personal se cumplen con la selección de personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	3	4	4
8. ¿Considera usted, que el uso eficiente de recursos se relaciona con la planificación que realiza la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	3	4	4

9. ¿Está de acuerdo usted, que la satisfacción de necesidades se logra con la contratación y selección de personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	3	4	3
10. ¿Está de acuerdo usted, que el beneficio otorgado a la sociedad se debe a la evaluación de funciones en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí,
¿Qué dimensión o ítem falta? _____

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

Nombre del experto: Glicerio Alvarado

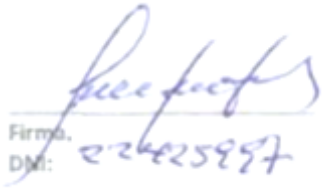
Especialidad: Mg.Salud Pública y Docencia universitaria

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
1. ¿Cree usted, que la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	4	3	4
2. ¿Cree usted, que la simplificación administrativa logra alcanzar las metas planeadas en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	4	3	4
3. ¿Considera usted, que la organización y funcionamiento de la entidad contribuye al cumplimiento de labores en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	4	4
4. ¿Está de acuerdo usted, que la mejora de la productividad se relaciona con la puntualidad en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	3	4	3
5. ¿Está de acuerdo usted, que los bienes que posee la entidad contribuyen al desempeño del personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	4	3
6. ¿Cree usted, que los servicios que presta la entidad son compensados con incentivos en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	4	3
7. ¿Está de acuerdo usted, que las regulaciones en materia de personal se cumplen con la selección de personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	3	4	4

8. ¿Considera usted, que el uso eficiente de recursos se relaciona con la planificación que realiza la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	4	4
9. ¿Está de acuerdo usted, que la satisfacción de necesidades se logra con la contratación y selección de personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	4	4	3
10. ¿Está de acuerdo usted, que el beneficio otorgado a la sociedad se debe a la evaluación de funciones en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí,
¿Qué dimensión o ítem falta? _____



FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

Nombre del experto: Luisa Quispe Asmat

Especialidad: Mg. Gestión Pública

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
1. ¿Cree usted, que la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	3	4	4
2. ¿Cree usted, que la simplificación administrativa logra alcanzar las metas planeadas en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	4	3	3
3. ¿Considera usted, que la organización y funcionamiento de la entidad contribuye al cumplimiento de labores en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	4	4
4. ¿Está de acuerdo usted, que la mejora de la productividad se relaciona con la puntualidad en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	3	4	3
5. ¿Está de acuerdo usted, que los bienes que posee la entidad contribuyen al desempeño del personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	2	4	3	3
6. ¿Cree usted, que los servicios que presta la entidad son compensados con incentivos en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	4	3
7. ¿Está de acuerdo usted, que las regulaciones en materia de personal se cumplen con la selección de personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	3	4	4

8. ¿Considera usted, que el uso eficiente de recursos se relaciona con la planificación que realiza la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	4	4
9. ¿Está de acuerdo usted, que la satisfacción de necesidades se logra con la contratación y selección de personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	4	4	3
10. ¿Está de acuerdo usted, que el beneficio otorgado a la sociedad se debe a la evaluación de funciones en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí,
¿Qué dimensión o ítem falta? _____

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

Nombre del experto: Santos Gutiérrez Hernando

Especialidad: Mg. Gestión Pública

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
1. ¿Cree usted, que la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	4	3	4
2. ¿Cree usted, que la simplificación administrativa logra alcanzar las metas planeadas en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	4	3	4
3. ¿Considera usted, que la organización y funcionamiento de la entidad contribuye al cumplimiento de labores en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	4	4
4. ¿Está de acuerdo usted, que la mejora de la productividad se relaciona con la puntualidad en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	3	4	3
5. ¿Está de acuerdo usted, que los bienes que posee la entidad contribuyen al desempeño del personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	4	3
6. ¿Cree usted, que los servicios que presta la entidad son compensados con incentivos en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	4	3
7. ¿Está de acuerdo usted, que las regulaciones en materia de personal se cumplen con la selección de personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	3	4	4
8. ¿Considera usted, que el uso eficiente de recursos se relaciona con la planificación que realiza la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de	4	4	4	4

la DIRESA - Huánuco?				
9. ¿Está de acuerdo usted, que la satisfacción de necesidades se logra con la contratación y selección de personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	4	4	3
10. ¿Está de acuerdo usted, que el beneficio otorgado a la sociedad se debe a la evaluación de funciones en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí,
¿Qué dimensión o ítem falta? _____

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

Nombre del experto: Lisseth Rosario Asencios Villanueva

Especialidad: Mg. Gestión Educacional

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
1. ¿Cree usted, que la Modernización de la gestión pública genera una administración eficiente, eficaz y oportuna en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	4	3	4
2. ¿Cree usted, que la simplificación administrativa logra alcanzar las metas planeadas en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	4	3	4
3. ¿Considera usted, que la organización y funcionamiento de la entidad contribuye al cumplimiento de labores en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	4	4
4. ¿Está de acuerdo usted, que la mejora de la productividad se relaciona con la puntualidad en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	3	4	3
5. ¿Está de acuerdo usted, que los bienes que posee la entidad contribuyen al desempeño del personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	4	3
6. ¿Cree usted, que los servicios que presta la entidad son compensados con incentivos en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	4	4	3
7. ¿Está de acuerdo usted, que las regulaciones en materia de personal se cumplen con la selección de personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	4	3	4	4
8. ¿Considera usted, que el uso eficiente de recursos se relaciona con la planificación que realiza la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de	4	4	4	4

la DIRESA - Huánuco?				
9. ¿Está de acuerdo usted, que la satisfacción de necesidades se logra con la contratación y selección de personal en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	4	4	3
10. ¿Está de acuerdo usted, que el beneficio otorgado a la sociedad se debe a la evaluación de funciones en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la DIRESA - Huánuco?	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí,
¿Qué dimensión o ítem falta? _____

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

NOTA BIOGRÁFICA

Sheyla Poma Gonzales, natural de Huánuco, nació el 23/06/1992, hija de Sr. Clodoaldo Poma Chávez y la Sra. Asteria Gonzales Jara. Contadora de Profesión.

Realizó sus estudios de educación primaria en la Institución Educativa Emblemática Nuestra Señora de las Mercedes, y estudios Universitarios en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Su labor profesional que desempeña fue siempre en el ámbito del sector privado y el ámbito del sector público. Los primeros años como asistente contable en una empresa comercial en la cuidad de Huánuco, y actualmente viene laborando como Especialista Administrativo del proyecto: "Mejoramiento de los Servicios de Apoyo Público a la Cadena de Valor del Cacao en las Etapas de Postcosecha Transformación y Comercialización, en los Distritos De Rupa Rupa Y Jose Crespo Y Castillo, Provincia De Leoncio Prado -Departamento Huánuco".

Su vocación es de servicio a la sociedad, siempre con honestidad.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD
Huánuco – Perú
ESCUELA DE POSGRADO
Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:30h,** del día miércoles **10 DE AGOSTO DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Jorge Ruben HILARIO CARDENAS	Presidente
Dra. Nerida del Carmen PASTRANA DIAZ	Secretaria
Mg. Angel Francisco CALERO LUIS	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Alcides BERNARDO TELLO (Resolución Nº 02985-2021-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social, Doña Sheyla POMA GONZALES.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – HUÁNUCO".**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

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

a) Presentación personal.
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

……
……

Obteniendo en consecuencia la Maestrista la Nota de……Dieciseis…… (16)
Equivalente a ……Bueno……, por lo que se declara ……Aprobado……
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las…20:41… horas de 10 de agosto de 2022.

……
PRESIDENTE
DNI Nº ……07230761……

……
SECRETARIO
DNI Nº ……71459224……

……
VOCAL
DNI Nº ……22513087……

Leyenda:
19 a 20: ExcelenteS
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución Nº 02180-2022-UNHEVAL/EPG)

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: ***"MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – HUÁNUCO",*** *realizado por la Maestrista en Gestión Pública para el Desarrollo Social,* ***Sheyla POMA GONZALES*** *cuenta con un* ***índice de similitud del 13%****, verificable en el Reporte de Originalidad del software* ***Turnitin****. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.*

Cayhuayna, 19 de julio de 2022.

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" ESCUELA DE POSGRADO DIRECTOR HUÁNUCO

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

SECC

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: *(Marque con una "X")*

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	

Pregrado (*tal y como está registrado en **SUNEDU)***

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (*tal y como está registrado en **SUNEDU)***

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (*tal y como está registrado en **SUNEDU)***

Nombre del Programa de estudio	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
Grado que otorga	MESTRO EN GESTION PUBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL

2. Datos del Autor(es): *(Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)*

Apellidos y Nombres:	POMA GONZALES SHEYLA							
Tipo de Documento:	**DNI**	X	**Pasaporte**		**C.E.**		**Nro. de Celular:**	983664295
Nro. de Documento:	471470487						**Correo Electrónico:**	sheyla1805@hotmail.com

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	**DNI**		**Pasaporte**		**C.E.**		**Nro. de Celular:**	
Nro. de Documento:							**Correo Electrónico:**	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	**DNI**		**Pasaporte**		**C.E.**		**Nro. de Celular:**	
Nro. de Documento:							**Correo Electrónico:**	

3. Datos del Asesor: *(Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)*

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (*marque con una "**X**" en el recuadro del costado, según corresponda*)							**SI**	X	**NO**	
Apellidos y Nombres:	BERNARDO TELLO ALCIDES					**ORCID ID:**	0000-0002-0946-0236			
Tipo de Documento:	**DNI**	X	**Pasaporte**		**C.E.**		**Nro. de documento:**	20505727		

4. Datos del Jurado calificador: *(Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)*

Presidente:	HILARIO CARDENAS JORGE RUBEN
Secretario:	PASTRANA DIAZ NERIDA DEL CARMEN
Vocal:	CALERO LUIS ANGEL FRANCISCO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

5. Declaración Jurada: *(Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)*

a) **Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado:** *(Ingrese el título tal y como está registrado en el **Acta de Sustentación**)*
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – HUÁNUCO.
b) **El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de:** *(tal y como está registrado en **SUNEDU**)*
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO SOCIAL
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: *(Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)*

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: *(Verifique la Información en el **Acta de Sustentación**)*						2022
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: *(Marque con **X** según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)*	**Tesis**	X	**Tesis Formato Artículo**		**Tesis Formato Patente de Invención**	
	Trabajo de Investigación		**Trabajo de Suficiencia Profesional**		**Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos**	
	Trabajo Académico		**Otros** *(especifique modalidad)*			

Palabras Clave: *(solo se requieren 3 palabras)*	GESTIÓN PÚBLICA	RECURSOS HUMANOS	VALOR PÚBLICO

Tipo de Acceso: *(Marque con **X** según corresponda)*	**Acceso Abierto**	X	**Condición Cerrada** (*)	
	Con Periodo de Embargo (*)		**Fecha de Fin de Embargo:**	

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? *(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "**X**" en el recuadro del costado según corresponda):*	**SI**		**NO**	X
Información de la Agencia Patrocinadora:				

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Titulo completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. **Autorización de Publicación Digital:**

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:		
Apellidos y Nombres:	POMA GONZALES SHEYLA	**Huella Digital**
DNI:	47147048	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		**Huella Digital**
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		**Huella Digital**
DNI:		
Fecha: 19/12/2022		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri, tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales *(recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).*
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.