

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

**MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y LA
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA
DIRECCIÓN REGIONAL DE LA
PRODUCCIÓN, ILO, 2021**

TESIS

PRESENTADA POR:

ANTHONY DICKSON VILLEGAS FLORES

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON
MENCIÓN EN GERENCIA PÚBLICA**

TACNA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y
LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
PRODUCCIÓN, ILO, 2021

Tesis sustentada y aprobada el 25 de Octubre del 2023; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : 
Dr. Luis Alberto Rocchetti Herrera

SECRETARIO : 
Mgr. Miguel Francisco Torres Rebaza

MIEMBRO : 
Dr. Oscar Alfredo Begazo Portugal

ASESOR : 
Dr. Oscar Alfredo Begazo Portugal

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **OSCAR ALFREDO BEGAZO PORTUGAL**, en mi condición de asesor de tesis acreditado mediante la Resolución de la Escuela de Posgrado N° 11030-2022-ESPG/UNJBG de la Tesis titulado: “**MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN, ILO, 2021**” presentado por el Bachiller **ANTHONY DICKSON VILLEGAS FLORES**, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magíster Scientiae*) con mención en Gerencia Pública.

Habiendo cumplido con lo establecido en el Reglamento de originalidad y similitud de los trabajos de investigación y producción intelectual, y considerando que, según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual, la tesis cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 4 %.

Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis y está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado a solicitud del interesado con fines de continuar con los trámites respectivos para la Obtención del Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magíster Scientiae*) con mención en Gerencia Pública.

Tacna, 13 de Octubre del 2023.



.....
Oscar Alfredo Begazo Portugal
Asesor

DNI N°00499986

ORCID 0000-0001-7787-1742

DEDICATORIA

A mi querida Madre Sra. Gumercinda, por su guía y motivo de superación personal frente a las adversidades que juntos hemos sobrellevado día a día.

A mis docentes del programa de maestría y al personal administrativo de la Dirección Regional de Producción, por sus infinitos consejos y enseñanzas que a pesar de la distancia han sido el principal soporte para poder lograr esta investigación

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann que, a través del Vicerrectorado de Investigación, se logró ejecutar la presente investigación, la misma que ha sido Financiada por el Concurso de Fondos del Canon, Sobrecanon y Regalías Mineras.

A la Escuela de Posgrado; docentes, personal administrativo y compañeros que fueron parte de la construcción y aprendizajes compartidos en las aulas y que a pesar de las circunstancias de la pandemia como el covid-19; no fue un limitante para seguir aprendiendo y compartiendo conocimientos.

Así como al cuerpo administrativo de la Dirección Regional de la Producción, Ilo, por la disposición y acceso a la información para bien del desarrollo de la presente tesis.

CONTENIDO

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	13
CÁPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. Interrogante general	24
1.2.1. Interrogantes específicas.....	24
1.3. Justificación e importancia de la investigación	25
1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES	27
1.5. OBJETIVOS	28
1.5.1. Objetivo general	28
1.5.2. Objetivos específicos	28
1.6. HIPÓTESIS	29
1.6.1. Hipótesis general	29
1.6.2. Hipótesis específicas.....	29
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	31
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	31
2.2. BASES TEÓRICAS	41
2.2.1. Modernización de la gestión pública	41
2.2.1.1. Definición	41
2.2.1.2. La nueva gestión pública	42
2.2.1.3. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública	44

2.2.1.4. Principios orientadores de la política de modernización	46
2.2.1.5. Importancia de la política de la Modernización de la Gestión Pública ...	48
2.2.1.6. Dimensiones de la modernización de la gestión pública	48
2.2.1.7. Pilares centrales de la Política de Modernización de la gestión Pública .	52
2.3.1 Gestión de Recursos Humanos	53
2.3.1.1 Evolución y definición de la Gestión de Recursos Humanos	53
2.3.1.2. Importancia de la administración de recursos humanos	56
2.3.1.3. Elementos del capital humano	57
2.3.1.4. Dimensiones de la administración de recursos humanos	57
2.4. Definición de términos	68
CAPÍTULO III MARCO FILOSÓFICO	70
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA	71
4.1. Diseño de técnicas de recolección de información.....	71
4.1.1. Tipo de estudio	71
4.1.2. Diseño de investigación	71
4.1.3. Nivel de investigación	71
4.2. Población y muestra.....	71
4.2.1. Población	71
4.2.2. Muestra	72
4.3. Operacionalización de variables	73
4.3.1. Identificación de las variables.....	73
4.3.2. Caracterización de las variables.....	74
4.4.1. Técnica para la recolección de datos	78
4.4.2. Instrumentos para la recolección de datos	78
4.4.3. Procesamiento y análisis de datos	78
4.5. Confiabilidad de los instrumentos	79

4.5.1. Análisis de fiabilidad interna de los instrumentos	79
4.5.2. Aplicación de coeficiente de Alpha de Cronbach	80
4.6. Validación de los instrumentos.....	81
CAPÍTULO V RESULTADOS	83
5.1. Resultados descriptivos de las variables	83
5.1.1. Análisis de los resultados de los datos generales.....	83
5.1.2. Descripción de los resultados	88
5.1.3. Resultados para la variable modernización de la gestión pública	88
5.1.4. Resultados de las dimensiones de modernización de la gestión pública	90
5.1.5. Resultados para la variable gestión de recursos humanos	97
5.2 .1. Prueba de normalidad	109
5.2.2 Hipótesis general.....	111
DISCUSIÓN	124
CONCLUSIONES	127
RECOMENDACIONES	130
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	133
ANEXOS	140

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cantidad de servidores públicos de la Dirección Regional de la Producción ...	75
Tabla 2 Operacionalización de la variable 1: Modernización de la gestión pública	77
Tabla 3 Operacionalización de la variable 2: Gestión de recursos humanos.....	72
Tabla 4 Escala de Alpha de Cronbach	80
Tabla 5 Escala de Alpha de Cronbach del análisis del cuestionario Modernización de la Gestión Pública	80
Tabla 6 Escala de Alpha de Cronbach de la Gestión de Recursos Humanos	81
Tabla 7 Validación del instrumento de modernización de la gestión pública	81
Tabla 8 Validación del instrumento de gestión de recursos humanos	82
Tabla 9 Sexo de los trabajadores de la dirección regional de la producción	83
Tabla 10 Edad de los trabajadores de la DIREPRO	84
Tabla 11 Tiempo laboral en la entidad del personal administrativo	85
Tabla 12 Nivel de educación del personal administrativo de la DIREPRO	87
Tabla 13 Escala equivalente interpretativa	88
Tabla 14 Resultados de la variable modernización de la gestión pública	89
Tabla 15 Resultados de la dimensión planes estratégicos y operativos.....	90
Tabla 16 Resultados de la dimensión gestión por procesos y simplificación administrativa	92
Tabla 17 Resultados de la dimensión presupuesto por resultados.....	93
Tabla 18 Resultados de la dimensión servicio civil meritocrático	94
Tabla 19 Resultados de la dimensión seguimiento, monitoreo y evaluación	96
Tabla 20 Resultados de la variable gestión de recursos humanos	97
Tabla 21 Resultados de la dimensión planificación de políticas de recursos humanos..	99
Tabla 22 Resultados de la dimensión organización del trabajo y distribución.....	100
Tabla 23 Resultados de la dimensión gestión del empleo	102
Tabla 24 Resultados de la dimensión gestión del rendimiento.....	103
Tabla 25 Resultados de la dimensión gestión de compensación	105
Tabla 26 Resultados de la dimensión gestión del desarrollo de capacitación	106
Tabla 27 Resultados de la dimensión gestión de las relaciones humanas y sociales....	108
Tabla 28 Pruebas de normalidad.....	110

Tabla 29 Rangos de correlación.....	111
Tabla 30 Resultados del analisis de correlación de las variables de estudio.	112
Tabla 31 Resultados del análisis de correlación de la variable modernización de la gestión pública y planificación de políticas de recursos humanos.....	113
Tabla 32 Resultados del análisis de correlación de la variable modernización de la gestión pública y la organización del trabajo y su distribución	115
Tabla 33 Resultados del análisis de correlación de la variable modernización de la gestión pública y la gestión del empleo	116
Tabla 34 Resultados del análisis de correlación de la variable modernización de la gestión pública y la gestion del rendimiento	118
Tabla 35 Resultados del análisis de correlación de la variable modernización de la gestión pública y la gestión de compensación	119
Tabla 36 Resultados del análisis de correlación de la variable modernización de la gestión pública y la gestión del desarrollo de capacitación	121
Tabla 37 Resultados del análisis de correlación de la variable modernización de la gestión pública y la gestión de las relaciones humanas y sociales.....	122

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pilares centrales de la PMGP	53
Figura 2 Sistema Administrativo de gestión de recursos humanos	58
Figura 3 Sexo de los Administrativos de la DIREPRO	83
Figura 4 Edad de los trabajadores de la DIREPRO	84
Figura 5 Tiempo laboral en la entidad del personal administrativo	86
Figura 6 Nivel de educación de los trabajadores de la DIREPRO	87
Figura 7 Resultados de la variable modernización de la gestión pública	89
Figura 8 Resultados de la dimensión planes estratégicos y operativos	91
Figura 9 Resultados de la dimensión gestión por procesos y simplificación administrativa	92
Figura 10 Resultados de la dimensión presupuesto por resultados	93
Figura 11 Resultados de la dimensión servicio civil meritocrático	95
Figura 12 Resultados de la dimensión seguimiento, monitoreo y evaluación	96
Figura 13 Resultados de la variable gestión de recursos humanos	98
Figura 14 Resultados de la dimensión planificación de políticas de recursos humanos	99
Figura 15 Resultados de la dimensión organización del trabajo y su distribución	101
Figura 16 Resultados de la dimensión gestión del empleo	102
Figura 17 Resultados de la dimensión gestión del rendimiento	104
Figura 18 Resultados de la dimensión gestión de compensación	105
Figura 19 Resultados de la dimensión gestión del desarrollo y capacitación	107
Figura 20 Resultados de la dimensión gestión de la relaciones humanas y sociales	108

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la modernización de la gestión pública y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021. Metodología: Es un estudio de tipo básico o puro con diseño no experimental, así mismo, se desarrolla en el nivel explicativo y se aplicó un cuestionario a toda la población materia de estudio, que estuvo conformada por 97 administrativos de la Dirección Regional de la Producción, Ilo.

Respecto a la comprobación de las hipótesis se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman donde se obtuvo un coeficiente de correlación de $p = 0,311$; lo que evidencia que sí existe relación positiva y significativa entre las variables Modernización de la Gestión Pública y Gestión de Recursos Humanos, asimismo, del análisis estadístico se obtuvo un $p =$ valor de $0,002$; Sig. (bilateral) por lo que, siendo inferior a $0,05$; se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Según los resultados obtenidos con un $48,5\%$ de los encuestados, consideran la modernización de la gestión pública en el nivel de inicio, lo cual refleja una pronta atención en aspectos por mejorar en los servicios que brindan a la población, del mismo modo, con un $50,5\%$ sostuvieron la gestión de recursos humanos en un nivel de inicio, evidenciando la existencia de limitadas acciones para actualizar y/o desarrollar sus planes operativos, políticas y programas en busca de fortalecer las capacidades y bienestar del personal administrativo en la DIREPRO; por lo que se concluye que; la modernización de la gestión pública se relaciona positiva y significativamente con la gestión de recursos humanos, en consecuencia, la mejora continua de la Modernización de la Gestión Pública resulta altamente relevante en la mejora progresiva de la gestión de recursos humanos y viceversa.

Palabras clave: Modernización de la gestión pública, gestión de recursos humanos.

ABSTRACT

This research study aimed to determine the relationship between the modernization of public management and the management of human resources in the Regional Directorate of Production, Ilo, 2021; Methodology: it is an essential or pure type study with a non-experimental design. Likewise, it developed at the explanatory level, and a questionnaire was applied to the entire study population, comprised of 97 administrative staff from the Regional Production Directorate, Ilo.

Regarding verifying the hypotheses, Spearman's Rho statistical test used a correlation coefficient of $p= 0,311$; showing a positive and significant relationship between the Modernization of Public Management and Resource Management. Likewise, from the statistical analysis, humans obtained a $p = \text{value of } 0,002$; Sig. (bilateral) so that if It is less than $0,05$, the alternate hypothesis is accepted, and the null rejected.

According to the results, 48.5% of the respondents consider modernizing public management at the start level, reflecting prompt attention to improving the services they provide to the population. In the same way, 50.5% maintained the control of human resources at an initial level, evidencing the existence of limited actions to update and develop their operational plans, policies, and programs in search of strengthening the capacities and well-being of administrative personnel in the DIREPRO; so it is concluded that; the modernization of public management is positively and significantly related to the management of human resources. Consequently, the continuous improvement of the Modernization of Public Management is highly relevant in the progressive improvement of human resources management and vice versa.

Keywords: modernization of public management, human resources management.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio constituye un informe sobre la relación e interdependencia de dos variables, la modernización de la gestión pública y la gestión de recursos humanos. Para ello se ha analizado el proceso de modernización de la gestión pública y la gestión de recursos humanos que viene realizando la Dirección Regional de la Producción. La política de modernización de la gestión pública alcanza a todas las entidades públicas que conforman el Estado Peruano, regulado por el Decreto Supremo N°004-2013-PCM, sin que ello signifique restarle autonomía, sino que comprende un proceso continuo de mejora con el fin de que las acciones del Estado respondan las necesidades de la ciudadanía, donde se evalúen permanentemente los resultados de las acciones y procedimientos administrativos para alcanzar mayor impacto positivo en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país.

Asimismo, se ha analizado la capacidad de manejo y dirección que tienen los líderes de equipo o jefes de las oficinas que integran esta unidad, ya que se sabe que constituyen parte de la estructura superior de la organización teniendo que tomar decisiones sobre los objetivos, acciones, recursos en busca de la mejora de la eficiencia en las tareas, como también de la satisfacción del personal que labora, Por ello, en la actualidad se requieren gerentes que posean destrezas y habilidades que posibiliten a su equipo participar en un ambiente que estimule su compromiso y la participación en los distintos niveles de trabajo, sosteniendo que la modernización de la administración pública es un proceso político-técnico de cambio de actitudes y fortalecimiento de capacidades para agilizar procesos, mejorar procedimientos, sistemas funcionales y administrativos, relaciones y estructuras administrativas para adaptarlas a los nuevos roles en todos los niveles de gobierno y programas nacionales e institucionales.

La presente investigación, con base a las afirmaciones anteriores buscó determinar la relación de la modernización de la gestión pública y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021. Ser parte de la premisa que, sí se gestiona correctamente una gestión de recursos humanos, se reflejará una mejor adaptación y aplicación de una modernización de la gestión pública en la (DIREPRO) ya

que; a mayor capacitación, mejor eficiencia en el desarrollo de funciones y por ende en la atención al ciudadano.

Es así que, para brindar una mejor comprensión del contenido, el informe de investigación se ha organizado en siete capítulos:

En el primero se plantea y formula el problema, se explica el motivo porqué se justifica la presente investigación, sus alcances y límites de desarrollo; asimismo, se indican sus objetivos y supuestos.

En el segundo se construye el marco teórico donde se dan a conocer los estudios anteriores presentados por otros investigadores y fuentes en las que se basa la presente; para finalmente presentar las definiciones operacionales.

En el tercer se sustenta el aspecto filosófico de la investigación, las razones que motivaron a desarrollar las variables en una entidad pública como fue la DIREPRO y su importancia en buscar mejoras para la gestión pública.

En el cuarto se indica la metodología empleada, donde se da a conocer la tipología, diseño y nivel, el grupo poblacional tomado y su muestra, la definición operacional y conceptual, las técnicas, instrumentos, el procesamiento y el análisis de los datos.

En el quinto se plasma los resultados hallados de los datos sobre la modernización de la gestión pública y la gestión de recursos humanos.

Finalmente, se presenta la discusión, las conclusiones y recomendaciones.

CÁPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En los últimos años, los países de América Latina y el Caribe han adoptado políticas fiscales destinadas a mejorar sus economías, sin embargo, como la carga fiscal sobre las prestaciones sociales no se reembolsa, esta política tiende a ampliar la desigualdad de ingresos entre los ciudadanos.

En efecto, muy pocos países de América Latina realmente han modernizado su gestión pública, como es el caso del Perú, todavía se puede observar que existen sistemas de administraciones públicas que no poseen una cultura organizativa articulada y edificada sobre valores públicos. Prueba de ello es que las instituciones públicas están prácticamente sometidas por la política y sus intereses individuales, (OCDE, 2016).

Desde la década de 1990, los procesos de modernización de la gestión pública han tendido a concentrar los esfuerzos en América Latina en áreas como la profesionalización de la gestión pública; planificación, evaluación y seguimiento, gestión por resultados; calidad de la gestión pública y de la administración pública. A partir de esto, se consideraron medidas específicas en áreas como el sistema de servicio civil, la selección de directivos de las instituciones públicas y la regulación de la carrera de los funcionarios públicos. Control y gestión presupuestaria, evaluación y medición del desempeño de programas del sector público y gestión basada en resultados, rediseño organizacional e integración de la información, las comunicaciones, las tecnologías de gestión, las compras públicas y el abastecimiento gubernamental, transparencia, rendición de cuentas y conexión con el público, (CLAD, 2017).

La reforma de la administración pública o las medidas de modernización de la administración pública (PMGP) son medidas adoptadas por los estados para

lograr una gestión más eficiente de los asuntos públicos. Aunque los ciudadanos suelen criticar la lentitud y la excesiva burocracia de los servicios públicos que sirven como usuarios, estas intervenciones suelen estar vinculadas a demandas públicas, que tienden a centrarse en servicios y medidas relacionadas con la política social. Por lo tanto, las reformas administrativas tienden a originarse a partir de medidas promovidas por actores técnicos y políticos activos en áreas relacionadas con la administración del gobierno central. Por lo tanto, la reforma administrativa puede caracterizarse como política, técnica y endogámica, permitiendo que otras áreas de políticas encuentren condiciones operativas para el aparato administrativo del Estado que puedan lograr resultados acordes con las expectativas, el objetivo es mejorar la eficacia de la gobernanza, hacer justicia entre el pueblo, (CLAD, 2017).

Herbert (2017), sostiene que; lejos de quedar atado a determinadas ideologías y políticas públicas específicas, el concepto de modernización del Estado debería entenderse de manera amplia, como un proceso racional y planificado de adaptar las estructuras del Estado a los cambios culturales, científicos, tecnológicos y morales que se dan en la sociedad, es claro que la modernización no tiene un rumbo predeterminado, sino que se ajusta a cambios que se producen en un contexto más amplio y sobre los que el Estado no tiene control absoluto.

En términos de los desafíos asociados con el cambio del trabajo gubernamental, el nuevo entorno redefine las cualidades que debe poseer un buen servidor público. Además de las habilidades laborales específicas, en tiempos claros se ha añadido la necesidad de habilidades comunicativas. Para garantizar la inmediatez de la comunicación, los funcionarios deben saber cómo interactuar eficazmente con colegas, superiores, subordinados y audiencias externas (público, periodistas, grupos de partes interesadas). En este contexto, sin abordar de manera proactiva los desafíos de los recursos humanos, será difícil para los países garantizar el bienestar de los empleados y al mismo tiempo aumentar la productividad.

López (2013), sustenta que la modernización del Estado y la administración pública en Colombia, mencionando que los principales factores que inciden en el hecho son la falta de una administración pública efectiva, el alto índice de corrupción, la práctica del clientelismo, el índice de eficiencia. La baja eficiencia administrativa y la consiguiente pérdida de legitimidad y confianza pública en las instituciones gubernamentales son las principales fuentes de quejas de las organizaciones de la sociedad civil sobre las acciones del gobierno, y el gobierno es incapaz de entregar beneficios efectivamente al gobierno, nuevas medidas. Permitir una adecuada rendición de cuentas y visibilidad de las acciones.

Hoffmann (2019), en la actualidad los crecientes cambios en el mercado del trabajo y la necesidad de las organizaciones de responder de manera eficiente en su gestión para alcanzar sus objetivos estratégicos han visibilizado la necesidad de contar con personal altamente calificadas y con potencial de desarrollo, que permitan disponer de talento dentro de la organización y, por lo tanto, otorgar a través de su desempeño, un factor diferenciador de la competencia.

Por lo tanto, el desafío para las organizaciones no es solo atraer y desarrollar el talento como un bien escaso, sino también abordar los factores que determinan si el talento permanece en la organización o se va.

A nivel Nacional

El Perú es uno de los Estados más disfuncionales de América Latina. Muchas instituciones estatales no funcionan y en algunas regiones ni siquiera existen. En muchas partes del interior, los servicios públicos (educación, atención médica, agua potable, infraestructura) no existen, y donde sí existen, se pagan mediante la corrupción y la ineficiencia. Los gobiernos locales carecen de una capacidad administrativa mínima. Y las funciones básicas del Estado, la seguridad y la justicia, no están ni siquiera mínimamente garantizadas”, Steven (2012).

Perú ha tenido la tasa de crecimiento económico más alta de la región durante la última década. El ingreso nacional bruto per cápita casi se ha triplicado y las tasas de pobreza se han reducido a la mitad. Desde 2010, el Perú pertenece al grupo de países de ingresos medios altos. Este crecimiento económico fue acompañado por un aumento similar en los ingresos del presupuesto estatal. Desde 2005, los ingresos tributarios han aumentado un 13 % anual y el presupuesto público en el 2013 duplicó con creces el presupuesto original de 2006, pasando de \$ 53.929 millones de dólares singapurenses a \$ 108.419 millones de riales al año, (Secretaría de Gestión Pública, 2017)

Sin embargo, este fuerte crecimiento económico y fiscal no ha ido acompañado de un aumento correspondiente en la capacidad de gasto del Estado en relación con lo que recibe, creando las condiciones para un crecimiento sostenible que conducirá al desarrollo económico y social. Aunque Perú ha mejorado en los últimos años, seis lugares en el Índice de Competitividad Global 2012-2013 del Foro Económico Mundial y 31 lugares en la variable de estabilidad macroeconómica. En lo que respecta a las organizaciones, destaca el mal desempeño en términos de confianza en los políticos (127) y carga de la regulación gubernamental (128), por nombrar algunos de los más relevantes, (Secretaría de Gestión Pública, 2017)

Las deficiencias del Estado afectan la vida de las personas y las actividades comerciales, afectando el bienestar de las personas, la competitividad de las empresas, la legitimidad de los gobiernos y, en última instancia, las instituciones democráticas y sus instituciones. El papel real del Centro de Planificación Estratégica Nacional (CEPLAN) y las políticas y prioridades del gobierno no están claros. Asimismo, se han identificado problemas en la definición de metas, no necesariamente integran las necesidades de la población, y no se estiman en su totalidad los vacíos que pretendemos llenar, (Secretaría de Gestión Pública, 2017)

Por otro lado, no se garantiza la coherencia entre las políticas públicas nacionales y sectoriales y las responsabilidades territoriales de los gobiernos

descentralizados, los planes coordinados de desarrollo (PDC), los planes estratégicos institucionales (PEI) y los planes de gestión institucional. (POI) y su relevancia para los documentos administrativos y programas presupuestarios. Como resultado, la planificación no se utiliza realmente como una herramienta de gestión eficaz y la planificación y el presupuesto público no están claros, (Secretaría de Gestión Pública, 2017).

Las políticas y controles de recursos humanos inadecuados pueden llevar a la existencia de diferentes formas de trabajar, en lugar de proporcionar la flexibilidad necesaria para satisfacer las diferentes necesidades de recursos humanos de departamentos dispares o esforzarse por estandarizar todos los aspectos importantes y a la falta de marcos legales e institucionales. Existe una falta de gestión adecuada de los recursos humanos, incluida la estandarización salarial y la medición de incentivos, o una flexibilidad insuficiente para contratar y despedir empleados por períodos temporales o empleos permanentes. Esto se manifiesta en la insuficiencia de la definición de los perfiles laborales y del número óptimo de expertos necesarios para cada perfil, teniendo en cuenta la relación entre carga de trabajo y consecución de resultados, lo que se traduce en una planificación inadecuada, procesos de selección, contratación, evaluación del desempeño, incentivos, desarrollo y terminación laboral, (Secretaría de Gestión Pública, 2017)

Estos problemas se ven exacerbados aún más por la falta de medidas de capacitación y desarrollo de habilidades, ya sea porque las autoridades no hacen hincapié en la gestión del talento o porque las empresas no tienen los recursos para hacerlo, (Secretaría de Gestión Pública, 2017).

A nivel Local

A mediados de marzo de 2020, el mundo entero se vio afectado por la pandemia provocada por el virus denominado Sars-Cov-2 (COVID-19). Este nuevo coronavirus afecta a los humanos y surgió por primera vez en diciembre en Wuhan, China. Se informó la provincia de Hubei en 2019. El brote de enfermedad

por coronavirus (Covid-19) se ha extendido rápidamente y fue declarado pandemia por la Organización Mundial de la Salud el 11 de marzo de 2020. El 6 de marzo de 2020 se reportó el primer caso de coronavirus en Perú, el Gobierno Central dispuso a través del primer Decreto Supremo N°044-2020-PCM, que declara en estado de emergencia nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la nación a consecuencia del brote del COVID-19. Medidas como vigilancia epidemiológica que abarca desde la búsqueda de casos sospechosos por contacto, hasta el aislamiento domiciliario de los casos confirmados y procedimientos de laboratorio para el diagnóstico de casos COVID-19.

La exposición al virus SARS-Cov-2 que causa la enfermedad por coronavirus (COVID-19) plantea un riesgo biológico debido a su carácter epidémico y su alta capacidad de transporte. Debido a que los lugares de trabajo son sitios de exposición e infección, se han considerado medidas para monitorear, prevenir y controlar los lugares de trabajo.

En este marco, no es posible identificar el 100 % de los principales logros alcanzados por la Dirección Regional de Producción del Gobierno Regional de Moquegua. En este contexto, las metas y objetivos encaminados a la atención, vigilancia, prevención y control de la infección por el nuevo coronavirus en la región de Moquegua, y por ende el ambiente de trabajo del Gobierno Local de Moquegua y, en definitiva, el ambiente de trabajo de la Dirección Regional de Producción, han sido reformulados, considerando esta situación que se vive en todo el mundo y que limita a la población, la mayoría de sus actividades ahora se programan en un 95 % de forma remota (virtualmente) como nuevas herramientas de comunicación digital, (GORE, 2021).

En este contexto, durante los últimos años, se ve reflejado el bajo compromiso por mejorar y promover una gestión moderna en las instituciones públicas y la gestión de personal en las Direcciones Regionales del Departamento de Moquegua, donde la voluntad política responsable entre los principales actores y los sindicatos no ha venido siendo una prioridad para los gobiernos regionales

de turno. Por ejemplo, aparte de esto, los representantes de la sociedad civil, es decir; las autoridades locales han dejado a un lado el mejoramiento de las infraestructuras públicas en sus principales órganos de línea desconcentrados, como resultado de ello; los ambientes y oficinas actualmente cuentan con una infraestructura reducida, precaria y con posibles riesgos estructurales para el personal que labora en las mismas, teniendo bienes obsoletos y equipos de cómputo con deficiencias técnicas a falta de mantenimiento, vehículos abandonados en almacenes y muebles de escritorio en mal estado para el uso del personal administrativo, entre otros problemas latentes que afrontan las Direcciones Regionales de Moquegua, a causa del desinterés y limitada voluntad política por vuestras principales autoridades, que optan por atender otro tipo de necesidades eventuales, sin resultados y sin priorizar lo más importante, que es, las condiciones y capacidades del servidor civil y sus documentos e instrumentos de gestión, herramientas fundamentales para brindar una calidad de servicio al ciudadano y bien común, principal objetivo de un Estado.

A nivel de la institución

La Dirección Regional de la Producción, durante los últimos años ha evidenciado ciertas problemas que viene afrontando para una eficiente atención en su gestión administrativa y gestión de recursos humanos, a causa de sus normas, planes, documentos de gestión, instrumentos de gestión y políticas sobre gestión de personas, los cuales no están publicados en sus repositorios o página web oficial de la entidad, así mismo, estos se encontrarían desactualizados, según las nuevas disposiciones y lineamientos que recomienda la Secretaría de Gestión Pública a través de la Presidencia de Consejo de Ministros y SERVIR en materia de administración pública y talento humano, no cuenta con una plataforma para realizar trámites administrativos, así mismo no se visualiza sus documentos de gestión actualizados, como son: Texto Único de Procedimientos Administrativos-TUPA, Manual de Organización y Funciones- MOF, Reglamento de Organización y Funciones-ROF, Plan Operativo Institucional- POI, según las revisiones y consultas que se realizaron en la Dirección Regional de Producción.

Por otro lado, en la actualidad existen procedimientos administrativos y servicios no exclusivos que se vienen ejecutando sin estar aprobados en su TUPA a través de alguna Ordenanza Regional por parte del Gobierno Regional de Moquegua y/o Resolución de Gerencia Regional, como son el alquiler de su auditorio, el alquiler de sus equipos de sonido y audiovisual, servicios de supervisión en campo, entre los procedimientos administrativos, se evidenció que, para la Evaluación de la Declaración de Impacto Ambiental- DIA para los subsectores de Pesca y Acuicultura, Actualización de la Declaración de Impacto Ambiental- DIA para los subsectores de Pesca y Acuicultura, Modificación para Impactos Ambientales Negativos no significativos de la Declaración de Impacto Ambiental- DIA para los subsectores de Pesca y Acuicultura y para la Evaluación del Plan de Cierre desarrollado para las actividades de Pesca y Acuicultura, estos procedimientos administrativos recién actualizados y estandarizados por parte de la Presidencia de Consejo de Ministros a través del Decreto Supremo N° 018-2020-PCM, no está claro, quien debe asumir o desarrollar estos procedimientos administrativos, ya que no se encuentran los principales responsables y sus funciones no están descritas en su Reglamento de Organización y Funciones y/o Manual de Clasificador de Cargos, a causa de ello, se ha generado problemas internos de comunicación, coordinación y responsabilidades funcionales y administrativas.

En esa misma línea, en la DIREPRO, se percibió e investigó ciertas limitaciones con la identificación de los bienes y servicios que corresponde producir o entregar a la población, no se cuenta con un estudio de las necesidades de la población, se carece de planificación de las estrategias de atención al sector de pesca e industria, se identificó que existen costos innecesarios para la sociedad, así mismo, los trámites tienden a demorar más de los plazos previstos para su atención y respuesta al administrado, Asimismo, no se ha difundido o publicado desde más de 10 años algún tipo de concurso público de méritos para la contratación de personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos institucionales de la entidad, por lo que no se estaría realizando algún tipo de evaluaciones de desempeño laboral con sus actuales trabajadores administrativos.

La DIREPRO, carece de un portal de transparencia estándar institucional, en su propia página web, no se visualiza del mismo modo todos los datos institucionales para poder solicitar alguna información, así mismo se ha percibido directamente e indirectamente sobre los cambios que ha tenido esta dirección; con relación a su personal de confianza, cuestionado por los sindicatos y organizaciones pesqueras artesanales; población directa que espera algún proyecto de inversión a beneficio de su sector, así mismo se ha observado la ausencia del principal personal encargado de las áreas de asesoramiento de la Dirección Regional de la Producción, como son la Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Dirección Técnica de Insumos y Productos Químicos Fiscalizados y la Dirección Técnica de Normas, Técnicas y Control, que al solicitar alguna información referente a sus actividades administrativas y proyectos, no se tiene, por lo que aún la institución carece de personal profesional contratado para esas áreas administrativas. Por lo que a la fecha se estaría optando temporalmente en la contratación de servicios por terceros para que atiendan los expedientes en trámite.

En ese sentido descritas las razones y principales problemas descritos líneas arriba en la Dirección Regional de la Producción, se desagrega los posibles indicadores en gestión pública que estarían siendo regularmente aplicados, que son los siguientes:

- Ausencia de Políticas Públicas, Planes Estratégicos y Operativos.
- Limitado presupuesto para resultados.
- Carencia de un sistema de gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional.
- Limitada gestión al servicio civil meritocrático.
- Ausencia de una mejora continua y fines institucionales.
- Limitado sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento.

Finalmente, en la misma línea, se desagrega las posibles causas en la gestión

de recursos humanos que estarían siendo regularmente aplicados, que son los siguientes:

- Limitada planificación de políticas de recursos humanos.
- Regular organización del trabajo y distribución de tareas y responsabilidades administrativas.
- Ausencia de gestión del empleo a través de concursos públicos de mérito.
- Carencia de una gestión de compensaciones al personal administrativo y reconocimientos.
- Baja gestión del desarrollo y capacitación para el personal administrativo.
- Débil gestión de las relaciones humanas y sociales.
- Ausencia de una adecuada gestión del rendimiento.
- Limitado seguimiento y evaluación del desempeño laboral.

Partiendo de este panorama y las principales causas que se representan en los problemas latentes que afronta la Dirección Regional de la Producción, Ilo, donde los principales afectados son los ciudadanos, por ello surgió el interés y necesidad de desarrollar e investigar ambas variables de la entidad en mención.

1.2. Interrogante general

¿Cuál es la relación entre la Modernización de la Gestión Pública y la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021?

1.2.1. Interrogantes específicas

- ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública con la planificación de políticas de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública con la organización del trabajo y su distribución en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021?

- ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión del empleo en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión del rendimiento en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión de compensación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión del desarrollo y capacitación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión de las relaciones humanas y sociales en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021?

1.3. Justificación e Importancia de la investigación

La presente investigación se justifica desde los siguientes puntos de vista:

- Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico, el presente estudio permite realizar un análisis en los enfoques teóricos y de las normas legales que regulan el acceso a las políticas públicas en América Latina y también con el Decreto Supremo N°004-2013-PCM que aprueba “La Política Nacional de la Modernización de la Gestión Pública en el Perú”. La (PNMGP) es el principal instrumento orientador de la modernización de la gestión pública, que establece la visión, los principios y lineamientos para una actuación coherente y eficaz del sector público, al servicio de los ciudadanos y el desarrollo del País, así como la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH que aprueba las “Normas para la gestión del Sistema Administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas.

En esa línea la presente investigación presenta alternativas que mejoren sus planes, programas y acciones para una gestión pública más eficiente, con priorización en gestión de recursos humanos y sobre todo ofrecer recomendaciones que puedan servir para una atención más oportuna al servicio del ciudadano brindando por la Dirección Regional de la Producción, en tal sentido se pretendió que dicha institución pueda proyectar una mejor imagen institucional. Esto es muy importante ya que, si la modernización de la gestión pública no se mejora y desarrolla de manera eficiente, resultará ser menos efectiva y eficiente en los servicios públicos que brinda a solicitud del administrado en el sector de producción e industria de la localidad, por lo que el aporte teórico se ha desarrollado con base a las dimensiones de las dos variables de estudio adaptadas del marco normativo vigente en la materia.

- **Justificación práctica**

Desde el punto de vista práctico, los resultados obtenidos en la investigación se benefician a la Dirección Regional de la Producción de Ilo, debido a que constituye una herramienta fundamental para el proceso de mejora continua. Las Direcciones regionales sectoriales del gobierno regional desarrollan un trato directo con los ciudadanos y con las asociaciones organizadas y empresas privadas, como principales usuarios del sector de producción e industria en la provincia de Ilo y la región de Moquegua.

Debido a ello, la investigación representa una contribución a la DIREPRO, por cuanto los indicadores que se emplearon en el diagnóstico proporcionaron un aporte teórico y práctico para su implementación y mejora en sus principales procesos de gestión administrativa y gestión de recursos humanos sean priorizados por la actual gestión y funcionarios responsables de la institución.

- **Justificación metodológica**

Desde el punto de vista metodológico, se espera que los instrumentos de investigación aplicados en este estudio permitan a futuras investigaciones realizar otras réplicas en estudios relacionados con el análisis de las variables analizadas en la presente, ampliando así el alcance y análisis al que se espera llegar en este campo de investigación, recomendado aplicar una prueba de análisis factorial exploratorio para cada instrumento a emplear.

- **Importancia**

El presente trabajo de investigación es de vital importancia, por cuanto se analizó la modernización de la gestión pública y la gestión de recursos humanos en la entidad pública y cómo estos repercuten en la ejecución de los principales servicios públicos que desarrolla la entidad.

Por otra parte, en cuanto a su alcance, esta investigación permite abrir nuevos caminos para posteriores estudios sustantivos en la temática, así mismo está vinculado a las líneas de investigación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, por otro lado, los resultados de la evaluación, brinda conocimientos a partir de la presentación de un informe de resultados finales y recomendaciones para poder contribuir de alguna manera en la solución a los problemas que se plantearon en la investigación sobre la modernización de la gestión pública y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, 2021.

1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES

El alcance fue la Dirección Regional de la Producción-DIREPRO, que depende jerárquicamente de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Moquegua, departamento Moquegua.

Las limitaciones en general, fueron por la distancia que se encuentra ubicada la entidad pública, debido al lugar de residencia desde Moquegua hasta la ciudad de Ilo, como el transporte para trasladarse hasta dicha provincia.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con la planificación de políticas de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.
- Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con la organización del trabajo y su distribución en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.
- Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión del empleo en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.
- Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión del rendimiento en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.
- Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión de compensación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.
- Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión del desarrollo y capacitación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.
- Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión de las relaciones humanas y sociales en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis general

La modernización de la gestión pública se relaciona positiva y significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

1.6.2. Hipótesis específicas

- La modernización de la gestión pública se relaciona positiva y significativamente con la planificación de políticas de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.
- La modernización de la gestión pública se relaciona positiva y significativamente con la organización del trabajo y su distribución en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.
- La modernización de la gestión pública se relaciona positiva y significativamente con la gestión del empleo en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.
- La modernización de la gestión pública se relaciona positiva y significativamente con la gestión del rendimiento en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.
- La modernización de la gestión pública se relaciona positiva y significativamente con la gestión de compensación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.
- La modernización de la gestión pública se relaciona positiva y significativamente con la gestión del desarrollo y capacitación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

- La modernización de la gestión pública se relaciona positiva y significativamente con la gestión de las relaciones humanas y sociales en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Antecedentes Internacionales

Simione (2014), en su artículo de investigación denominado “La modernización de la gestión y la gobernanza en el sector público en Mozambique”. El objetivo fue realizar una revisión de la literatura sobre los modelos de la nueva gestión pública y la gobernanza interactiva y ofrece una lectura sobre las transformaciones de la administración pública en el Estado de Mozambique, implementadas a través de la reforma administrativa, que tuvo lugar en 2001. La metodología se basó en una revisión de la literatura sobre el tema en cuestión y en el análisis de documentos que expresan la realidad institucional y estructural de la administración pública en Mozambique, con un enfoque exploratorio. El enfoque presentado se justifica, primero, por su relevancia teórica en relación con la posibilidad de ilustrar las especificidades e interfaces asociadas a las prácticas de gobernanza que se han introducido en la gestión pública.

La conclusión fue que existen diferencias en la dirección e intensidad de las reformas administrativas implementadas en diferentes contextos nacionales bajo la influencia de ideas asociadas con la NGP. Aunque el NGP apunta a mejorar el desempeño, los resultados y la calidad de los servicios públicos, las reformas administrativas dependen de las prioridades, el contexto y el punto de partida de cada país, por lo que las medidas tomadas en las reformas de cada país no son claras.

Rojas (2010), en su trabajo de investigación denominado “Modernización de la Gestión Pública en el Ámbito de la Gestión de Recursos Humanos en la Alta Dirección Pública en el Sector Salud en Chile. El objetivo fue determinar si efectivamente el factor remuneracional es uno de los principales factores que hace que exista una baja postulación en los concursos de Alta Dirección Pública. La

metodología empleada fue una investigación de carácter cuantitativo y cualitativo de tipo de estudio exploratorio, descriptivo y explicativo. Los resultados fueron que, desde su implementación a la fecha el Sistema de Alta Dirección Pública ha tenido una serie de avances, anteponiendo en la selección de alto Directivos Públicos, el mérito por sobre el cuoteo político, no obstante, el sistema plantea una serie de desafíos a futuros, entre los cuales se destaca: Generar un ambiente de credibilidad y confianza, que atraiga a concursar a los mejores, no obstante, vengan del sector público o privado.

La conclusión fue que el proceso de reforma de modernización nacional es la base, que es la modernización de la administración pública y la modernización de los servicios públicos. Un área clave para esto es el director Público, quien es el responsable de administrar el servicio; el método mediante el cual se seleccionan estos directivos es particularmente importante.

Figuerola et al. (2011), en su artículo de investigación denominado “*Política de Modernización de la Gestión Pública en Chile 1990-2006: evidencias a partir de un modelo de análisis*”. El objetivo fue analizar la modernización de la gestión pública en Chile 1990-2006. La metodología empleada fue, el análisis que se desarrolla en este artículo es un estudio de caso explicativo. Dado que se trata más bien de un estudio exploratorio que no pretende confirmar hipótesis sino más bien construir conocimiento a partir de un modelo propuesto que se convierte en guía principal para las indagaciones.

Las conclusiones son las siguientes: La política de modernización de la gestión pública tiene en cuenta, entre otras cosas, la creación de un marco institucional consensuado adecuado para mejorar la gestión de los servicios públicos, así como de recursos financieros y humanos para garantizar el adecuado funcionamiento del PMGP. Implementado esto, incluye un diálogo entre el gobierno y la oposición, que implica un complejo proceso de negociación para garantizar que no solo el marco institucional, sino también los principales principios rectores del futuro enfoque de modernización también tengan un impacto.

Ghiglione (2015), en su tesis de posgrado denominado “*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*”. El objetivo del estudio fue indagar las interrelaciones que pueden observarse en la gestión de recursos humanos. La metodología empleada fue, de tipo cuantitativo, explicativo.

Las conclusiones fueron, 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.

Consulting (2018), en su artículo de investigación denominado “*Gestión de Recursos Humanos en la Empresa*”. El objetivo fue analizar la necesidad de insistir en modelos empresariales estratégicos más preocupados por el capital humano de las organizaciones que permitan contribuir a los objetivos corporativos. La metodología empleada fue, un análisis de la estructura de salarios de los profesionales de recursos humanos, a través de la comparación de cargos tomando en consideración la amplitud de gestión, posición del puesto en el organigrama de la empresa y el nivel de reporte jerárquico finalmente se hace una descripción y análisis de la información recabada para dar a conocer el rol que actualmente cumple el área de recursos humanos dentro de las empresas latinoamericanas.

Las conclusiones fueron, uno de los mayores inconvenientes que generan gran tensión para las organizaciones latinoamericanas es el entorno cultural mixto, donde conviven valores nacionales y regionales, prácticas globales y locales. De esto surge la necesidad de modernizar las prácticas de recursos humanos, sin perder el valor humanístico como tal.

Pineda (2021), en su artículo de investigación denominado “*La modernización de la Administración Pública cubana en clave de desarrollo, principales desafíos*”. El objetivo fue orientar, articular e impulsar, en las entidades públicas, el proceso de modernización hacia una gestión con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo sostenible del país constituye elementos claves de la modernización. La metodología empleada fue, aplicar el dialéctico materialista, que permitió centrar la mirada al futuro con una visión de cambio evolutivo en la estructura y funcionamiento de la Administración Pública cubana y descartar los principales problemas que existen en el proceso de modernización de la misma. También se acudió al método histórico-lógico para determinar las tendencias de la reforma administrativa expresión de la modernización que se debe operar en el contexto cubano.

Las conclusiones fueron, la modernización debe estar orientada al ciudadano, tal presupuesto significa que, sin perder sus objetivos esenciales, la administración pública debe ser flexible, capaz de adecuarse a las distintas necesidades de la población y a los cambios sociales, políticos y económicos del entorno. Por tanto, se expresa en una gestión pública en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan por entender y responder a las necesidades y expectativas ciudadanas. En cualquier sociedad, la modernización, deviene de la necesidad de generar mayor eficacia gubernamental y de optimizar los recursos, así como también, entre otras motivaciones para promoverla, alcanzar mayor credibilidad de las instituciones públicas beneficiando no solo el desempeño institucional, sino también el sistema político y la democracia.

Saavedra (2016), en su artículo de investigación denominado “El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional”. El objetivo fue resaltar algunos apuntes relevantes que giran en torno al valor que representa el recurso humano en la organización y su fundamentación como elemento esencial para el direccionamiento estratégico. La metodología empleada fue, a través de una revisión documental, se abordan los temas de direccionamiento, planificación, calidad, participación y trabajo en equipo de los

RRHH como aspectos determinantes en el éxito organizacional.

Las conclusiones fueron, la organización se oriente hacia una visión más ambiciosa de los RRHH, vinculándolos como elementos claves del direccionamiento estratégico para el éxito organizacional. El personal es el factor clave en la capacidad de adaptación de la organización y en la consolidación de una ventaja competitiva, de ahí que el futuro de aquella dependa de lograr un capital humano idóneo y comprometido.

Antecedentes Nacionales

Ayala et al. (2022), en su artículo de investigación denominado “*Gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022*”. El objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022. La metodología empleada fue, cuantitativo, de tipo básica, alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal.

Las conclusiones fueron, se evidenciaron que el 54 % de los servidores públicos del gobierno regional calificaron en nivel regular tanto a la gestión de recursos humanos como a la modernización de la gestión que desarrolla la referida entidad, asimismo, los resultados inferenciales identificaron como valor de significancia 0,01 menor que 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; asimismo calificó con estadístico Rho de Spearman .468. Por lo tanto, existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión en un gobierno regional peruano, 2022 y esta correlación califica en grado moderado.

Cristobal (2021), en su trabajo de investigación denominado “*Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020*”. El objetivo fue determinar si la modernización de la gestión pública está asociada a las

competencias gerenciales que muestran los colaboradores de la unidad de fiscalización administrativa de la Municipalidad de San Isidro. La metodología empleada fue, precisar que se ha tomado el método científico como método general y el descriptivo como método específico enmarcado en un diseño de investigación descriptivo correlacional.

Las conclusiones fueron, existe relación directa y alta entre la percepción de la Modernización de la Gestión Pública y las Competencias Gerenciales en la unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, con un coeficiente de correlación de 0,761. Lo cual demuestra que la relación entre estas variables es positiva y alta a las competencias gerenciales. Por otro lado, un 27.9 % de los encuestados, consideraban la modernización de la gestión pública en el nivel de inicio, lo cual reflejaba que había aspectos por mejorar en el servicio que brindan a los ciudadanos. Esa misma proporción consideraba que los jefes de área poseían un nivel bajo en la dirección a su personal. La correlación fue de 0,761; obtenido con la prueba estadística Rho de Spearman, demostrando una relación directa y moderada.

Napa (2021), en su trabajo de investigación de posgrado denominado *“Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018-2019”*. El objetivo fue determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos. La metodología empleada fue, una investigación de enfoque cuantitativo, el método empleado fue el hipotético deductivo inductivo, el alcance fue correlacional y el diseño con que trabajó la investigación fue no experimental de corte transversal correlacional.

Las conclusiones fueron, el nivel de correlación entre las variables que se obtuvo en el estudio de la correlación de Rho de Spearman, resultó un valor de 0,890; indicando que sí existe un coeficiente de correlación positivo alto entre: La modernización de la gestión pública y la administración eficiente, eficaz y oportuna de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2018-2019.

Huanca, et al. (2021), en su artículo de investigación denominado “*Modernización de la gestión pública y la calidad de atención al usuario en las municipalidades provinciales de la región Puno*”. El objetivo fue determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la calidad de atención al usuario en las municipalidades provinciales de la región Puno. La metodología empleada fue una investigación de carácter cuantitativa con alcance relacional, la muestra estuvo compuesta por 13 gerentes municipales y 680 usuarios de las municipalidades provinciales de la región Puno.

Las conclusiones fueron, el 76,92 % de los municipios provinciales alcanzaron un nivel incipiente en el proceso de modernización, con un promedio de 23 % de avance, Puno ha logrado el mayor avance con 48 %, y Sandia el menor con 14 %. El 50,6 % de los usuarios consideran que el nivel de calidad de atención en las municipalidades provinciales es regular, en Moho un 43,75 % de los usuarios considera que la calidad de atención es alta, y un 46,92 % de usuarios de San Román preciso que la calidad de atención es baja. Por lo tanto, no existe correlación entre la modernización de la gestión pública y la calidad de atención al usuario en las municipalidades provinciales de la región Puno ($p > 0,05$).

Pinchi (2019), en su trabajo de posgrado denominado “*Sistema de control interno y gestión de los recursos humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018*”. El objetivo fue determinar la relación entre el sistema de control interno y la gestión de los recursos humanos dentro de la institución señalada. La metodología empleada fue, una investigación de tipo no experimental, con un diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín. Los instrumentos empleados para la recolección de la información fueron los cuestionarios tipo Likert (ya que contaron con 5 respuestas ordinales).

Las conclusiones fueron, el personal considera poco adecuado que solo los gerentes de cada unidad sean los encargados de efectuar la planificación de los riesgos sin su apoyo, e indican que no necesariamente las evaluaciones que les

realizan en cuanto al desempeño son las más adecuadas. Además, indican que no se viene cumpliendo a cabalidad con los logros y compromisos establecidos para el 2018.

del Río et al. (2022), en su artículo de investigación denominado *“El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional”*. El objetivo fue determinar los efectos mediadores de la innovación entre el talento humano y el desempeño de una organización. La metodología empleada fue, una investigación con enfoque cuantitativo, en un marco descriptivo-analítico, cuyo alcance fue correlacional, mediante esta metodología se validaron datos empíricos de organizaciones ubicadas en la costa caribe colombiana en el sector hotelero, mediante el modelo de ecuaciones estructurales.

Las conclusiones fueron, los resultados demuestran el rol mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional, por lo que se destaca la importancia de que ciertos factores internos de una organización pueden propiciar la mejora en el desempeño organizacional.

Carbajal (2019), en su trabajo de investigación de posgrado denominado *“Gestión de Recursos Humanos y Gobernabilidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chuquibambilla, Grau- Apurímac, 2018”*. El objetivo fue analizar la relación que existe entre Gestión de Recursos Humanos y Gobernabilidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chuquibambilla. La metodología empleada fue, una investigación de tipo descriptivo correlacional; su diseño fue no experimental transversal que corresponde al enfoque cuantitativo; la muestra comprende a 85 trabajadores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario de preguntas; se trabajó en la primera variable con 26 ítems y la segunda variable con 22 ítems, la cual se validó por jueces expertos y se confiabilizó con una encuesta piloto a trabajadores de similares características de otra entidad edil aplicando el alfa de Cronbach siendo el coeficiente 0,903 de excelente.

Las conclusiones fueron, el nivel de sig. (bilateral) = 0,00 mostrándonos que es menor a 0,05; permitiéndonos afirmar con un nivel confianza del 95 % que en la gestión de recursos humanos se relaciona positivamente con la gobernabilidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chuquibambilla – Grau- Apurímac, 2018.

Antecedentes locales

Valeriano (2022), en su trabajo de investigación denominado “*La política nacional de modernización de la gestión pública y la gestión de las entidades públicas de las entidades, de los niveles de gobierno nacional, regional y local*”. El objetivo fue describir las deficiencias de la gestión pública que brinda el estado peruano y las limitaciones de las instituciones públicas, del nivel de gobierno nacional, regional y local, en la implementación de la política nacional de modernización de la gestión pública. La metodología empleada fue, analizar las áreas de investigación financiero económico empresarial y gubernamental, cuyos resultados de estudio y análisis de los documentos de gestión, de organización, planeamiento y presupuesto, de los ministerios de Educación, ministerio de Salud y Agricultura; de los gobiernos regionales de Moquegua, Ancash y Amazonas y local: Provincial Mariscal Nieto, Huaraz y la Provincia Coronel Portillo-Pucallpa.

Las conclusiones fueron, se observó que los documentos de gestión de dichas entidades no son acordes a los propios objetivos de modernización, en consecuencia, no existe programación de actividades ni metas presupuestales de dicha política en ninguno de los tres niveles de gobierno actual.

Luza (2020), en su trabajo de investigación denominado “*Gestión de Recursos Humanos y Clima Institucional de los docentes en el I.E.S.T.P. Luis E. Valcárcel de la provincia de Ilo y Región Moquegua-2019*”. El objetivo fue determinar si existe una conexión entre la gestión de recursos humanos y el clima institucional en el IESTP mencionado. La metodología empleada fue, un estudio que se caracteriza por ser una investigación básica del tipo correlación, utilizando diseños

transversales no experimentales, la población de estudio estuvo conformada por 54 profesores del IESTP. "Luis Eduardo Valcárcel" de la provincia de Ilo, con una muestra probabilística de 38 profesores, el cuestionario de gestión de personal y el cuestionario de clima institucional se utilizaron con fines de investigación de campo.

Las conclusiones fueron, se destacan las dimensiones comunicación en el trabajo con 57,9 %, motivación en el trabajo con 55,3 % y trabajo en equipo y liderazgo en el trabajo con 52,6 % al clima institucional, la mayoría de los docentes que componen la muestra se distribuyen habitualmente en 55,3 % a sus dimensiones, los porcentajes la máxima puntuación posible se encuentran en nivel regular, que tiene una estructura del 65,4 %, 55,3 % en conflictos; 52,6 % en identidad; 47,4 % en relaciones interpersonales y 42,1 % en recompensa.

Banda (2019), en su trabajo de investigación de posgrado denominado "*Percepción de la Gestión Pública y su efecto en el nivel de vida de los hogares de la región de Moquegua, 2000-2018*". El objetivo fue demostrar que la gestión pública tiene efecto directo en el nivel de vida de los hogares en la Región de Moquegua 2000-2018. La metodología empleada fue una investigación de tipo básica y de nivel explicativo, además es no experimental, ya que no hay manipulación alguna; consecuentemente se trabajó con el total de muestra realizado por Instituto Nacional de Estadística durante los años 2000 al 2018 para la variable nivel de vida y de 2012 a 2018 para la variable gestión pública, ya que la información se obtuvo directamente del portal o directorio vía Internet del INEI; además el estadístico aplicado es el de regresión lineal, ya que busca demostrar efecto o impacto.

Las conclusiones fueron, se encontró que existe efecto de la gestión pública en el nivel de vida para la percepción a nivel nacional, obteniendo un valor de significancia de 0,031 y un coeficiente de determinación de 63,9 %, demostrando que la dependencia es directa, la percepción de que la gestión es llevada de forma regular o buena, trayendo como consecuencia una percepción de que el nivel de vida de la población sigue igual y en muchos casos ha empeorado, especialmente en las gestiones municipales y regionales.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Modernización de la gestión pública

2.2.1.1. Definición

Evolución conceptual de la modernización de la gestión pública

Durante las últimas décadas, los cambios en la economía mundial, caracterizados por crisis económicas y financieras que causan escasez de recursos, desempleo, recesión, etc. y una creciente globalización, están dando lugar a procesos complejos y dinámicos que revelan nuevos paradigmas en la administración pública, la sociedad y la administración pública, lo cual resulta necesario gestionar mejor la política económica para satisfacer las necesidades sociales difíciles y complejas, (IDEA Internacional, 2009).

El objetivo fundamental del proceso de modernización administrativa es lograr un aumento de la eficiencia de las instituciones estatales y asegurar que las acciones estatales estén efectivamente dirigidas al logro de metas y resultados en beneficio de la sociedad, teniendo en cuenta los intereses del pueblo. Es crear condiciones tisulares apropiadas que permitan como expresión de la defensa de la persona humana y su dignidad, que es el objetivo principal de las sociedades y los Estados, se debe dar prioridad a medidas y políticas que promuevan la inclusión social y la igualdad de oportunidades.

En este marco, la modernización administrativa se entiende como un proceso de transformación constante para mejorar el trabajo de las instituciones públicas y crear valor agregado para la ciudadanía. Esto significa introducir mecanismos, herramientas y técnicas para mejorar la gestión y mejorar los resultados para las personas y la sociedad, especialmente a través de intervenciones.

Según la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, promulgada el 29 de enero del 2002, declaró al Estado peruano en proceso de

modernización con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio de las personas, (Ley Marco de Modernización de la Gestión Pública 27658 de 2002).

La (LMMGE) establece que el proceso de modernización de la gestión del Estado se sustenta fundamentalmente en acciones como: i) la mejora en la calidad de la prestación de bienes y servicios, contribuyendo así al cierre de brechas; ii) la concertación, con la participación de la sociedad civil y las fuerzas políticas, iii) una mayor eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos y en la utilización de los recursos del Estado; y iv) en la mejora de la calidad en las regulaciones.

La modernización de la gestión pública busca optimizar la gestión interna a través de un uso más eficiente y productivo de los recursos públicos.

Por otro lado, según el Decreto Supremo que establece la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública aprueba el principal instrumento orientador de la modernización de la gestión pública en el Perú, la cual contiene los objetivos y contenidos principales del proceso de modernización de la gestión pública, la misma que establece la visión, principios y lineamientos para una actuación coherente y eficaz del sector público al servicio de las personas y el desarrollo del país, (Decreto Supremo 004, PCM de 2013).

2.2.1.2. La nueva gestión pública

Velasquez (2019), define que la nueva gestión pública pretende aumentar el funcionamiento productivo de las organizaciones públicas, para lo cual pretende mejorar la gestión de recursos humanos y hacer uso del sector público para promover un sistema más eficiente, competitivo, seguro y abierto que permita la privatización de bienes y servicios para dismantelar monopolios y otras protecciones de los productos.

Schröder (2018), define que bajo la nueva gestión pública no todos entienden lo mismo. Para unos, es un sistema de manejo descentralizado que aplica innovadores instrumentos de gestión como lo son el controlling, el benchmarking y la gestión esbelta (lean management). Para otros, es privatizar en la mayor medida posible las actividades gubernamentales. Generalmente, los autores diferencian entre la implementación de la dirección como nueva instrumentación de la gestión gubernamental y los inicios de la competencia como una desregulación que deberá ser lo más extensa posible por medio de la creación de competencia al establecer servicios gubernamentales.

La gestión pública moderna es una gestión orientada a resultados al servicio del ciudadano. Esto es una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan en el marco de políticas públicas de Estado, nacionales, regionales y locales, según las competencias que corresponden a cada nivel de gobierno, por entender las necesidades de los ciudadanos y organizan tanto los procesos de producción o actividades, (Secretaría de Gestión Pública, 2017).

La Nueva Administración Pública es un enfoque moderno de la administración pública que tiene como objetivo abolir la burocracia y modernizar las estructuras gubernamentales en todos los niveles (nacional, sectorial, regional, local), en todas las entidades que lo integran. Algunas de sus características se basan en la descentralización, la abolición de las estructuras verticales en favor de la coordinación horizontal, la introducción del control de calidad de los bienes y servicios producidos por las instituciones públicas y la aplicación de enfoques modernos orientados a resultados.

Este enfoque busca la flexibilidad y adaptabilidad de la gestión frente a la rigidez y formalidad del antiguo modelo. Lo más importante es que la satisfacción de las personas se realice correctamente, a tiempo y con calidad, Hegel (2021).

2.2.1.3. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública

La Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (SGP), como ente rector del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, está impulsando un proceso de Modernización de la Gestión Pública a fin de promover en el Perú una Administración Pública eficiente, enfocada en resultados y que rinda cuentas a los ciudadanos, (Secretaría de Gestión Pública, 2013).

Los ciudadanos demandan un Estado moderno que les sirva, y esto requiere una transformación de los enfoques y prácticas de gestión, y ese servicio e intervención deben entenderse como expresiones de derechos civiles. En este sentido, la política caracteriza a este Estado moderno como orientado a los ciudadanos, eficiente, unificado y descentralizado, inclusivo y abierto (transparente y responsable).

Por lo tanto, la modernización de la gestión pública es una política de Estado que alcanza a todas las entidades públicas que lo conforman, sin afectar los niveles de autonomía que les confiere la ley. Compromete al Poder Ejecutivo, organismos autónomos, gobiernos descentralizados, instituciones políticas y la sociedad civil, a través de sus distintas organizaciones.

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 impacte positivamente en el bienestar del ciudadano y el desarrollo del país”*. (Decreto Supremo 004. PCM de 2013). Para lograrlo se plantea los siguientes objetivos específicos:

- 1) Promover que las entidades públicas en los tres niveles de gobierno cuenten con objetivos claros, medibles, alcanzables y acordes con las Políticas Nacionales y Sectoriales.

- 2) Conseguir que el Estado disponga, asigne y ejecute los recursos presupuestales para financiar los resultados que los ciudadanos esperan y valoran.
- 3) Redefinir a nivel nacional, regional y local, las competencias y funciones de las entidades en concordancia con el proceso de descentralización.
- 4) Implementar la gestión por procesos y promover la simplificación administrativa en todas las entidades públicas a fin de generar resultados positivos en la mejora de los procedimientos y servicios orientados a los ciudadanos y empresas.
- 5) 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.
- 6) Monitorear y evaluar la eficiencia y eficacia en la transformación de los insumos, en los productos y resultados que los ciudadanos demandan.
- 7) Desarrollar un sistema de gestión del conocimiento integrado al sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión pública, que permita obtener lecciones aprendidas de los éxitos y fracasos y establezcan mejores prácticas para un nuevo ciclo de gestión.
- 8) Promover el gobierno electrónico a través del uso intensivo de las tecnologías de información y comunicación (TIC), como soporte a los procesos de planificación, producción y gestión de las entidades públicas, permitiendo a su vez consolidar propuestas de gobierno abierto.
- 9) Asegurar la transparencia, la participación, la vigilancia y la colaboración ciudadana en el debate de las políticas públicas y en la expresión de opinión sobre la calidad de los servicios públicos y el desempeño de las entidades.

- 10) Promover, apoyar y participar en espacios de coordinación interinstitucional con entidades del mismo nivel como de otros niveles de gobierno, para multiplicar la capacidad de servicio del Estado en beneficio de los ciudadanos mediante la articulación de políticas, recursos y capacidades institucionales.
- 11) Articular las Políticas Públicas Nacionales y Sectoriales, las cuales se analizan, diseñan, aprueban, implementan, evalúan y mejoran promoviendo el debate y la participación ciudadana.
- 12) Fomentar la creación de mecanismos de articulación necesarios para lograr una coordinación eficiente entre las entidades públicas de los tres niveles de gobierno.
- 13) Promover la descentralización de las funciones, responsabilidades, capacidades y recursos de las entidades públicas en los tres niveles de gobierno, a fin de prestar de manera eficaz, eficiente y transparente los bienes y servicios públicos que los ciudadanos demandan.
- 14) Articular, simplificar y actualizar los sistemas y promover un funcionamiento que considere la heterogeneidad de las entidades públicas en lo referente a sus funciones, tamaño y capacidades.

2.2.1.4. Principios orientadores de la política de modernización

Según la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (2013), establece los siguientes principios orientadores:

a. Orientación al ciudadano

La razón de ser de la gestión pública es servir a los ciudadanos. Ello significa que el Estado y sus entidades deben definir sus prioridades e intervenciones a partir de las necesidades ciudadanas y en función de ello, establecer las funciones y los procesos de gestión que permitan responder más y mejor a esas necesidades con los recursos y capacidades disponibles en cada momento presente.

b. Articulación intergubernamental e intersectorial

Las entidades públicas deben planificar y ejecutar sus acciones de manera articulada, tanto a nivel de los sectores, de los sistemas administrativos como entre los niveles de gobierno, fomentando la comunicación y la coordinación continuas, asociando sus recursos y capacidades o cooperando entre sí de otras formas posibles, para poder responder a las demandas ciudadanas con eficiencia y de manera oportuna.

c. Balance entre flexibilidad y control de la gestión

Las entidades deben desarrollar una gestión ágil, eficaz, eficiente y oportuna, para lo cual deben tener la posibilidad de responder oportunamente a la heterogeneidad y coyunturas propias del medio donde intervienen.

d. Transparencia, rendición de cuentas y ética pública

Los funcionarios públicos deben servir a los intereses de la Nación, procurar aumentar la eficiencia del Estado para brindar una mejor atención a los ciudadanos y actuar con probidad, idoneidad, veracidad, justicia, equidad, lealtad y respeto al Estado de Derecho y a la dignidad de las personas.

e. Innovación y aprovechamiento de las tecnologías

Para alcanzar los resultados que la ciudadanía espera, se requiere que las entidades públicas avancen en un proceso constante de revisión y renovación de los procesos y procedimientos mediante los cuales implementan sus acciones.

f. Principio de sostenibilidad

La gestión pública se sustenta en la integración equilibrada de las políticas sociales, ambientales y económicas del desarrollo nacional, así como en la satisfacción de las necesidades de las actuales y futuras generaciones de ciudadanos.

2.2.1.5. Importancia de la política de la Modernización de la Gestión Pública

A diferencia de las empresas privadas, que tienen un incentivo para maximizar la rentabilidad. Las instituciones públicas no tienen ningún incentivo natural para mejorar su funcionamiento. Como resultado, las personas no pueden "cambiar de institución pública" para recibir procedimientos y servicios como lo harían con proveedores privados que no satisfacen sus expectativas o necesidades.

Por lo tanto, al modernizar la administración pública, se busca crear incentivos para que las autoridades mejoren continuamente sus procesos e intervenciones (productos, servicios, regulaciones) con un enfoque centrado en las personas, de manera eficiente y orientada a resultados.

2.2.1.6. Dimensiones de la modernización de la gestión pública

Según la (Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, 2013). mediante fundamentos gubernamentales explica la modernización de la gestión pública en todo su proceso, bajo cinco dimensiones, enmarcada en la (PMGP), que son las siguientes:

a) Dimensión 1. Planes estratégicos y operativos

El planeamiento estratégico parte de considerar las prioridades del país y de sus ámbitos de gobierno central, regional y local. Es, además, un proceso en el que cada institución, además de considerar los compromisos políticos y los mandatos de los planes gubernamentales, reflexionan rigurosamente sobre los temas del entorno. (Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, 2013).

Los temas en los que las entidades nacionales deben enfocar sus planes estratégicos son: i) sobre la oportunidad o la necesaria intervención estatal, y el riesgo de mal proceder del sector público; ii) sobre el entorno macroeconómico, legal, político e institucional; iii) según los requisitos de los

ciudadanos en los que deben participar; iv) ¿Cómo la sociedad organizacional aborda estos requisitos ciudadanos?; v) en la forma en que el país satisface estas necesidades, qué políticas y estrategias adopta, las instituciones involucradas, sus resultados e impactos, y las lecciones que ha aprendido del pasado. Como resultado de este proceso, “el plan estratégico debe contener tanto las metas del gobierno como las metas generales de la entidad, las cuales se manifiesta como los resultados que desea lograr relacionados con las necesidades de los ciudadanos”. (Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, 2013).

b) Dimensión 2. Gestión por procesos, simplificación administrativa

Según la (Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, 2013), la gestión por procesos viene a ser: “Una gestión al servicio del ciudadano, necesariamente deberá cambiar el tradicional modelo de organización funcional y migrar hacia una organización por procesos contenidos en las cadenas de valor de cada entidad, que aseguren que los bienes y servicios públicos de su responsabilidad generen resultados e impactos positivos para el ciudadano, dados los recursos disponibles”. (p.32)

Se podría decir que un proceso es una serie de actividades, en la cual convierten los ingresos o insumos (solicitudes de bienes y/o servicios), en un producto final (entregas de los bienes y/o servicios) con un agregado de valor en cada etapa de la cadena, como su calidad, precio, celeridad, bienestar, conveniencia y otras mejores condiciones.

“Las organizaciones modernas estudian estrictamente cómo optimizar, formalizar y automatizar sus procesos internos, siendo una pieza en la cadena de valor. Los recursos (insumos) esenciales para optimizar la cadena de valor son el personal (conocimiento), la infraestructura (instalaciones), los equipos, las técnicas y métodos, y las finanzas”, (Dassen, 2013, p. 152).

c) Dimensión 3. Presupuesto por resultados

La (Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, 2013) al respecto sostiene: “Un Estado moderno al servicio del ciudadano, además de objetivos claros, requiere que sus presupuestos sean asignados también con orientación a resultados, es decir, en función a los productos que los ciudadanos esperan recibir para satisfacer sus demandas. Sobre todo, considerando que los recursos son escasos, lo cual obliga a priorizar. En ese proceso la transparencia y rendición de cuentas son sumamente importantes en los procesos de asignación y evaluación del destino de los recursos”. (p.30).

Esto podría conducir a la colaboración con una administración orientada a los resultados, y podría generar un cambio significativo en la administración de una que está acostumbrada a controlarse a sí misma durante el proceso presupuestario y otra que es pasiva en el intento de lograr mejores resultados para la gente. Esto ayudará a cerrar brechas en la calidad y cobertura de la infraestructura y los servicios públicos, aumentando así la eficiencia económica, manteniendo el equilibrio fiscal y fortaleciendo la conectividad entre todas las instituciones públicas del Estado.

Desde el 2007, el Ministerio de Economía y Finanzas impulsa este proceso a través de planes presupuestarios, que tiene como objetivo contribuir a la mejora de la eficiencia y eficacia del gasto público a través de la conexión completa entre los recursos públicos, los productos y resultados planteados, con la finalidad de beneficiar al ciudadano.

d) Dimensión 4. Servicio civil meritocrático

“Los servidores del Estado están sometidos al escrutinio público y deben ejercer sus responsabilidades con integridad y neutralidad, asegurando además como resultado el mayor valor público posible en beneficio de las personas, lo que agrega complejidad a la definición de sus perfiles y a la evaluación de su

desempeño”, (Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, 2013).

El propósito del gobierno es servir al pueblo, esto requiere que los Estados y sus organismos establezcan prioridades e intervenciones basadas en las necesidades de sus poblaciones y construyan sobre esta base capacidades y procesos de gestión que puedan aprovechar los recursos y capacidades existentes para responder mejor a esas necesidades. Esto significa que cambiará el orden normal de discusión en la administración pública peruana, el cambio de un modelo de oferta limitado por la racionalidad del Estado, sus organizaciones y servidores a un modelo de demanda que toma como punto de partida las necesidades y preferencias de la población y las persigue. y mejorar el valor público de cualquier intervención gubernamental.

La (Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, 2013), al respecto sostiene: “los regímenes tradicionales de recursos humanos se orientaron hacia la uniformidad y control central como protección frente a la arbitrariedad, politización y búsqueda de rentas en la administración pública. Sin embargo, se ha comprobado que estos sistemas usualmente no logran introducir mayor meritocracia y hacen más rígida la gestión de las personas. Una mayor rigidez no eleva el cumplimiento ni reduce la corrupción, pero sí puede llevar a la ineficiencia y parálisis”. (p.45)

Los hechos muestran que los directivos necesitan dar flexibilidad para liderar las organizaciones, adaptarse al cambio y adoptar enfoques innovadores que beneficien a los ciudadanos. Para lograrlo, la gestión de recursos humanos en el sector público debe ser integral y considerar explícitamente estas tres características fundamentales de los servidores públicos de manera consistente con la gestión organizacional.

e) Dimensión 5. Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión

“Un elemento esencial de la gestión basada en resultados es un proceso continuo de recopilación y análisis de datos diseñado para rastrear y monitorear los insumos, procesos e indicadores de productos, así como analizar los resultados y el impacto de las actividades y planes. Proyectos desarrollados por entidades que están encaminados a mejorar o garantizar la prestación de productos o servicios a la ciudadanía”, (Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, 2013).

De esta manera, se intenta medir el desempeño de la organización a través de su cumplimiento de las metas de asignación de recursos con base en su estrategia, plan operativo y prioridades presupuestarias establecidas a nivel funcional y regional.

Por lo tanto, se debe poner énfasis en la medición transparente de la efectividad en el logro de objetivos, la eficiencia en el uso de los recursos y la calidad o nivel de satisfacción percibida por los ciudadanos, ya que la presente información permitirá reunir conocimientos suficientes para mejorar permanentemente la calidad de las actividades del país orientadas al servicio de sus ciudadanos.

2.2.1.7. Pilares centrales de la Política de Modernización de la gestión Pública

Los cinco (05) pilares de la modernización de la gestión pública se han clasificado de la siguiente manera y estos son: i) las políticas públicas nacionales y el planeamiento, ii) el presupuesto para resultados, iii) la gestión por procesos y la organización institucional, iv) el servicio civil meritocrático y v) el seguimiento, monitoreo, evaluación y la gestión del conocimiento. Como se menciona, estos pilares deben ser apoyados por tres ejes transversales: El gobierno abierto, el gobierno electrónico y la articulación interinstitucional (gobierno colaborativo multinivel); siendo animados por un proceso explícito de gestión del cambio.

Figura 1

Pilares centrales de la PMGP



Nota. Los 5 pilares centrales de la política de modernización de la gestión pública.

2.3.1 Gestión de Recursos Humanos

2.3.1.1 Evolución y definición de la Gestión de Recursos Humanos

Durante los años 1890 y 1910 Frederick Taylor desarrolla sus ideas sobre gestión científica. Taylor aboga por la selección científica de trabajadores basada en sus calificaciones y también aboga por un sistema de pago de incentivos para motivar a los trabajadores.

Por otro lado, durante 1910 y 1930, muchas empresas establecen departamentos especializados para mantener la felicidad de los empleados. La psicología industrial comenzó a desarrollarse. La psicología industrial, con el advenimiento de la Primera Guerra Mundial, condujo a avances en las pruebas y la selección de puestos.

Así también durante los años 1965-1985 El movimiento de derechos civiles en los Estados Unidos alcanzó su cenit con la aprobación de la Ley de Derechos Civiles de 1964. El papel de los empleados se vio significativamente afectado por

el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, que prohibía la segregación. raza, color, sexo, religión y origen nacional. En los años transcurridos desde la aprobación del ARC, la igualdad de oportunidades de empleo y la acción afirmativa se han convertido en una importante responsabilidad de la gestión de recursos humanos, (RR.HH., 2019).

Entre los modelos de gestión de recursos humanos más populares, destacaremos los que se enumeran a continuación. Uno de ellos es el modelo (1998) de Beer y colaboradores. Se desarrolló a partir del concepto, que consta de cuatro políticas que abarcan la gestión de recursos humanos, y el que se concibió como un sistema que integra personas, organizaciones y todo lo relacionado con su trabajo del medio ambiente.

Por su parte, el modelo de Idalberto Chiavenato (2004), considera que la gestión de recursos humanos, como un sistema compuesto por cinco subsistemas interdependientes, que pueden ser desarrollados de acuerdo a diferentes medidas y modificados según la situación dominante. Los subsistemas forman un proceso, los recursos humanos son capturados, aplicados, mantenidos, desarrollados y controlados por la organización.

Actualmente, la gestión de recursos humanos es una marca de cualquier organización, marca el éxito o el fracaso. De hecho, la ventaja competitiva de organizaciones no radica en sus recursos físicos o energéticos, ni en sus recursos financieros o incluso tecnológicos; la ventaja competitiva básica radica definitivamente en su nivel de formación y gestión de Recursos Humanos, Ghiglione, (2015)

En los últimos años, la gestión de recursos humanos se ha movido hacia una visión global, la cual ha logrado aceptar y cumplir ciertos criterios básicos (que es la inversión una función indispensable; incluye la participación y compromiso de todos los involucrados. La siguiente cita según el autor Ordoñez, precisa la importancia de la gestión de recursos humanos de la siguiente manera:

“Los recursos humanos representan una inversión, no un costo. La gestión de recursos humanos no se realiza desde un dominio, una división o una parte específica de una organización, sino una función. Capacidades de integración de este sistema. La GRH requiere enriquecimiento laboral y empleados para participar en todas las actividades. Su desafío fundamental es lograr eficiencia y eficacia en el desempeño organizacional. Incrementar la productividad de los empleados y la satisfacción laboral son sus principales metas.” Ordoñez (1995, p. 264)

Rodriguez (2004), conceptualiza que la gestión de recursos humanos es una serie de procesos que permiten gestionar a las personas y el talento de las mismas, teniendo como finalidad alcanzar objetivos organizacionales previamente programados que permita el desarrollo de las empresas, por ello es necesario disponer de personal competente preparado, la correcta selección de los recursos humanos deberá llevarse a cabo en concordancia con los objetivos definidos en la misión y la visión organizacional.

La gestión de recursos humanos está compuesta por diversas actividades de expertos y administradores, como integrar, organizar, recompensar, desplegar, impedir y evaluar a los individuos que tiene por objeto proveer habilidades y competitividad a la institución, Chiavenato (2009).

Dessier y Varela (2011), definen la gestión de recursos humanos como las diversas actividades y políticas para manipular los programas que estas conciernen con las relaciones personales de la función gerencial, y respecto a reclutar, capacitar, evaluar, remunerar y disponer un espacio seguro, y trato justo para los trabajadores de la institución, dichas prácticas y políticas incluye: Efectuar los análisis de puestos, planear la necesidad de personal, reclutar y seleccionar a los postulantes para cada puesto de trabajo; emplear programas de inducción y adiestramiento para los nuevos cuadros.

Menciona que la administración del talento implica la coordinación de la participación de los individuos para el logro de las metas y objetivos organizacionales, los administradores de cada uno de los diferentes niveles se encuentran en el deber de interesarse en la gestión de los recursos humanos. Mondy (2010).

Finalmente, se puede definir que la administración de recursos humanos es el proceso de administrar el talento humano para el logro de los objetivos institucionales de una organización.

2.3.1.2. Importancia de la administración de recursos humanos

La importancia de la gestión de recursos humanos cobra relevancia a través del nuevo enfoque que ha revisado todos los mecanismos de gestión de recursos humanos en las entidades públicas a través de diversas disposiciones legales y reglamentarias del SERVIR, una de las cuales es un nuevo enfoque que viene con la implementación de procedimientos administrativos. Sistema de gestión de recursos humanos a través del desarrollo e implementación de políticas de Estado relacionadas con los servicios públicos, a través de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las unidades del sector público utilizadas en la gestión de recursos humanos.

Según la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N°002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la gestión del Sistema Administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas”, conceptualiza el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, como el sistema que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos, la misma que comprende los subsistemas previstos en el artículo 5° del Decreto Legislativo N°1023, donde el sistema está integrado por. i) La autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, ii) Las oficinas de Recursos Humanos de las entidades o las que hagan sus veces y iii) El tribunal del Servicio Civil.

La nueva definición del ámbito de acción de las oficinas de recursos humanos en el sistema tiene como finalidad contribuir al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la administración pública, optimizando finalmente el servicio al ciudadano, esta misma comprende procesos de gestión de recursos humanos que no necesariamente determinan la creación de unidades orgánicas o puestos de trabajo.

2.3.1.3. Elementos del capital humano

Según Davenport (2006), define al capital humano en tres elementos; capacidad, comportamiento y esfuerzo y 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.

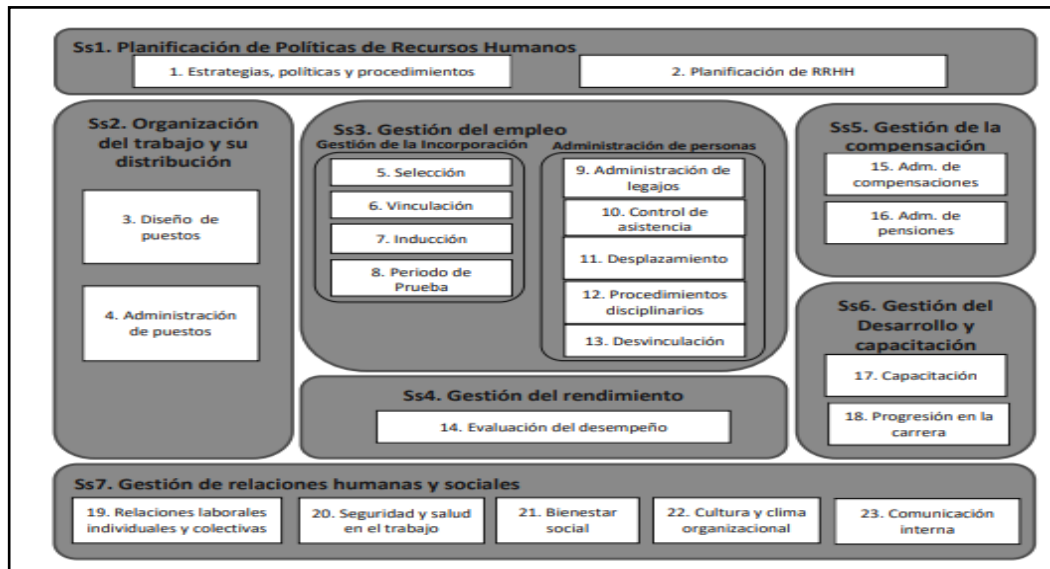
En este sentido, las competencias pueden relacionarse con el desempeño de una persona en un cargo, de allí su importancia en el desarrollo de las actividades diarias de las organizaciones con la finalidad de solucionar problemas y maximizar la calidad del capital humano.

2.3.1.4. Dimensiones de la gestión de recursos humanos

Se presenta la figura del ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos en el Sistema, en el cual se detallan sus subsistemas y sus procesos, estos que, en la presente investigación, se clasifican como las principales dimensiones a ser analizadas y estudiadas con relación a la variable gestión de recursos humanos, según las (Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, 2014):

Figura 2

Sistema Administrativo de gestión de recursos humanos



Nota. Procesos de Gestión de RRHH, Ámbito de acción de las oficinas de recursos humanos, extraído de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH.

A continuación, se describe cada una de las dimensiones conceptualizadas por las (Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, 2014), que son las siguientes:

Dimensión 1.- Planificación de Políticas de Recursos Humanos

- i. Definición:** Este subsistema es el que permite organizar la gestión interna de los recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la entidad. Asimismo, permite definir las políticas, directivas y lineamientos propios de la entidad con una visión integral, en temas relacionados con recursos humanos.
- ii. Procesos:** Dentro de este subsistema se consideran dos procesos:
 - a. Estrategia, políticas y procedimientos:** Comprende la definición y adecuación de las estrategias de las oficinas de recursos humanos, alineándolas con los objetivos de la entidad y disposiciones emitidas por SERVIR. Asimismo, incorpora el diseño y seguimiento de los indicadores de gestión de la Oficina de Recursos Humanos.

Productos esperados: Políticas y procedimientos internos, Plan de Gestión de Personas (plan de trabajo), Reglamento Interno de Servidores Civiles, Presupuesto Anual de Recursos Humanos, Cuadro de Indicadores de Gestión de la Oficina de Recursos Humanos, entre otros.

- b. **Planificación de recursos humanos:** Comprende la planificación de las necesidades reales de personal para cubrir los requerimientos durante el periodo programado, generando los documentos de gestión correspondientes.

Productos esperados: Informe de análisis de necesidad de personal, el mapeo de puestos, la dotación y la formulación del Cuadro de Puestos de la Entidad.

Dimensión 2: Organización del trabajo y su distribución

- i. **Definición:** En este subsistema se definen las características y condiciones del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas.

- ii. **Procesos:** Se consideran dentro de este subsistema dos procesos:

- a. **Diseño de los puestos:** Este proceso comprende la descripción y análisis de los puestos identificados y la elaboración de los perfiles de puestos, los cuales se integran en el Manual de Perfiles de Puestos (MPP).

Productos esperados: El Manual de Perfiles de Puestos (MPP) y perfiles de puesto.

- b. **Administración de puestos:** Comprende la valorización de puestos y consolida la información para la administración del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

Productos esperados: Matriz de valorización de puestos y la administración del Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

Dimensión 3: Gestión del Empleo

i. Definición: Incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de los servidores civiles en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación.

ii. Procesos: Este subsistema contiene procesos que han sido clasificados en dos grupos: A) Gestión de la incorporación y B) Administración de personas.

A. Gestión de la incorporación: Comprende la gestión de las normas, procedimientos y herramientas referentes al acceso y adecuación de los servidores civiles al puesto y a la entidad. Cabe distinguir cuatro procesos:

a. Selección: Proceso que consiste en el mecanismo de incorporación de servidores civiles, con la finalidad de seleccionar a la persona más idónea para el puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos para acceder al servicio civil.

Productos esperados: Bases de concursos de selección, avisos de convocatoria, relaciones de candidatos según etapa de selección hasta la conformación de los candidatos que llegan a la entrevista final, actas finales de comité de selección o el que haga sus veces, entre otros.

b. Vinculación: Proceso mediante el cual se formaliza el inicio del vínculo entre el servidor civil y la entidad pública, ya sea con la emisión de una resolución administrativa o con la suscripción de un contrato, fijando los derechos y deberes correspondientes a los

servidores civiles, además de las características, condiciones, restricciones y penalidades concernientes al servicio, el cual permita el cumplimiento de la normatividad para cada una de las modalidades de incorporación. Asimismo, comprende la administración de las reincorporaciones por mandato judicial o administrativo.

Productos esperados: Contratos y resoluciones.

- c. **Inducción:** Proceso que comprende la función de socialización y orientación del servidor civil que se incorpora a la entidad. Incluye la inducción general referida a la información sobre el Estado, la entidad y normas internas; y la inducción específica referida al puesto; proporcionándole la información necesaria para facilitar y garantizar su integración y adaptación a la entidad y al puesto.

Productos esperados: Formatos y reportes de evaluación de período de prueba y actas de retroalimentación.

- B. **Administración de Personas:** Comprende la gestión de la normatividad, procedimientos y herramientas referentes a la administración y control de los servidores civiles en la administración pública. Cabe distinguir cinco procesos:

- a. **Administración de Legajos:** Comprende la administración y la custodia de la información y documentación de cada servidor civil. El proceso incluye el registro, la actualización, la conservación y el control de los documentos del servidor civil. Así como, la administración y actualización de las declaraciones juradas de los servidores civiles.

Productos esperados: Legajos de servidores civiles (digital o físico).

- b. **Control de Asistencia:** Proceso por el cual se administra la asistencia y tiempo de permanencia de los servidores civiles en su centro de

trabajo, de acuerdo con la jornada y horarios de trabajo establecidos por las normas, disposiciones internas u otros. Incluye la administración de vacaciones, licencias, permisos, refrigerio, trabajo en sobretiempo, compensación con períodos equivalentes de descanso, tardanzas, inasistencias injustificadas, entre otros.

Productos esperados: Reportes de asistencia, Rol de vacaciones, registro de licencias y permisos, entre otros.

- c. Desplazamiento:** Proceso que comprende la gestión de movimientos de los servidores civiles a otros puestos o funciones dentro o fuera de la entidad, de forma temporal, se establece por disposición fundamentada de la entidad pública y cumpliendo los requisitos específicos para cada caso. Incluye los desplazamientos por designación, rotación, destaque, encargo de funciones y comisión de servicios, de acuerdo con normas y procedimientos administrativos establecidos para cada tipo de desplazamiento.

Productos esperados: Registro de desplazamiento de servidores (rotación, destaque, designación, encargo de funciones y comisión de servicios), entre otros.

- d. Procedimientos disciplinarios:** Comprende las actuaciones de la entidad conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor civil, en cumplimiento de las disposiciones normativas del procedimiento administrativo aplicable con la consecuente inscripción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD), cuando corresponda.

Productos esperados: Informes y resoluciones.

- e. **Desvinculación:** Proceso mediante el cual finaliza el vínculo entre el servidor civil y la entidad, conforme a la normatividad aplicable. Comprende la formalización de la extinción del vínculo.

Productos esperados: Formato y registro de entregas de cargo, resoluciones de desvinculación, encuestas de salida.

Dimensión 4: Gestión del rendimiento

- i. **Definición:** En este subsistema, se identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales. Asimismo, por medio de este subsistema, se evidencian las necesidades de los servidores civiles para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad.

- ii. **Proceso:** En este subsistema se considera el siguiente proceso:

- a. **Evaluación de desempeño:** Constituye un proceso integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor civil en cumplimiento de los objetivos y funciones del puesto. Contempla las siguientes etapas: Planificación, establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación.

Productos esperados: Plan anual de evaluación (comunicación del proceso en la entidad, capacitación a evaluadores), herramientas y metodologías de evaluación ajustadas a la entidad de acuerdo a las disposiciones de SERVIR, registro de calificaciones, matriz de monitoreo, Plan de mejora de acuerdo a los resultados obtenidos, reportes a SERVIR, entre otros.

Dimensión 5: Gestión de la compensación:

i. Definición: Este subsistema incluye la gestión del conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil, como contraprestación a la contribución de este a los fines de la organización, de acuerdo con el puesto que ocupa.

ii. Procesos: Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son dos:

a. Administración de compensaciones: Comprende la gestión de las compensaciones económicas y no económicas que incluye la gestión de las planillas en base al registro de información laboral, la planilla mensual de pagos, la liquidación de beneficios sociales, pagos de aportes, retención de impuestos, entre otros.

Productos esperados: Reportes de planillas, resoluciones de beneficios, boletas de pago, reporte de compensaciones no económicas, entre otros.

b. Administración de pensiones: Comprende la administración de la pensión de ex servidores en los casos que corresponda administrarla a la entidad conforme a ley, lo cual incluye el procedimiento de reconocimiento del otorgamiento de la pensión, la verificación de sobrevivencia y la aplicación de la normativa para el pago de las pensiones.

Productos esperados: Registro de pensiones, resoluciones de otorgamiento de pensiones, boletas de pensiones (en caso corresponda por ley a la entidad), entre otros.

Dimensión 6: Gestión del desarrollo y la capacitación

i. Definición: Este subsistema contiene políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores y, en los casos que corresponda, estimulando su desarrollo profesional.

ii. Procesos: Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son dos:

a. **Capacitación:** Este proceso tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Comprende la planificación de la formación laboral y la formación profesional, la administración de los compromisos asociados a la capacitación, el registro de la información de la capacitación, la evaluación de la capacitación, entre otros.

Productos esperados: Diagnóstico de necesidades de capacitación, Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), Formatos de la ejecución de las capacitaciones (registro de asistencia, formato de compromiso o devolución de la capacitación, etc.), Evaluación de capacitación (reacción, aprendizaje, aplicación e impacto), Registro de capacitaciones internas, entre otros.

b. **Progresión en la carrera:** Es el proceso mediante el cual los servidores civiles desarrollan una línea de carrera, a través de concursos públicos de méritos; siempre y cuando su régimen laboral lo contemple.

Productos esperados: Plan de línea de carrera, Diagnóstico de Potencial de Desarrollo, entre otros.

Dimensión 7: Gestión de relaciones humanas y sociales

- i. Definición:** Este subsistema comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal.
- ii. Procesos:** Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son cinco:

- a. Relaciones laborales individuales y colectivas:** Este proceso busca realizar actividades de prevención y resolución de conflictos. Comprende las relaciones individuales, por las cuales cada servidor recurre por sus propios intereses o por la vulneración de sus derechos en temas de incorporación, compensación, sindicación, desvinculación u otros. Incluye las funciones que establece la ley en cooperación con el Tribunal del Servicio Civil. Asimismo, comprende las relaciones colectivas, en cuyo caso las organizaciones de trabajadores (sindicatos, gremios, asociaciones u otros), recurren por los intereses del colectivo al que representan, como el derecho de sindicación, negociación colectiva, derecho de huelga, solución de controversias, entre otros.

Productos esperados: Registro de Sindicatos, Resolución de asuntos laborales individuales y colectivos, registro de pliegos de reclamos y de convenios colectivos, entre otros.

- b. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Comprende las actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los servidores civiles en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad; así como la protección del patrimonio de la entidad y el medio ambiente.

Productos esperados: Plan y programas de seguridad y salud en el trabajo, Plan de capacitaciones en SST, Registro de incidentes por seguridad y salud en el trabajo, Diagnóstico de SST (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos - IPER), entre otros.

- c. **Bienestar Social:** Comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Incluye la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros.

Productos esperados: Plan de bienestar social, convenios con instituciones para facilidades del servidor civil, evaluación de satisfacción de las actividades sociales, entre otros.

- d. **Cultura y Clima Organizacional:** Este proceso comprende la gestión de:

Cultura Organizacional: Representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. Incluye la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.

Clima Organizacional: Orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo. Comprende el compromiso de la alta dirección para el desarrollo de este proceso, la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.

Productos esperados: Diagnóstico de cultura organizacional, medición de clima, planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional, entre otros.

- e. **Comunicación Interna:** Es el proceso mediante el cual se transmite y comparte mensajes dirigidos al servidor civil, con un contenido adecuado,

que cumpla las características de integralidad y claridad; con la finalidad de generar unidad de visión, propósito e interés. Comprende el diagnóstico de necesidades de comunicación, la identificación de la audiencia de interés, definición del mensaje, identificación de los medios o canales de comunicación, el período o momento oportuno para transmitir el mensaje, la medición de la efectividad de las acciones desarrolladas y los planes de acción de mejora del proceso.

Productos esperados: Plan de comunicación interna (incluye implementación de técnicas de comunicación institucional), entre otros.

Para efectos de la presente investigación se empleó los subsistemas y procesos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos como principales dimensiones para la variable mencionada, como son: Planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de compensación, gestión del desarrollo de capacitación y la gestión de las relaciones humanas y sociales, siendo estos los más relevantes a considerarse y adecuados de acuerdo al contexto y realidad de la institución a investigar.

2.4. Definición de términos

Cargo: Se denomina cargo al conjunto de tareas orientadas al logro de un objetivo. Exige la contratación de una persona, que con un mínimo de calificaciones puede ejercer de manera competente, las funciones y responsabilidades que se le asigne. (Resolución de Contraloría N° 072-2000-CG, COMENTARIOS A LA NORMA 400-01)

Entidades públicas: Son aquellas señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal al servicio del Estado se encuentre comprendido dentro del Sistema

Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de acuerdo a lo señalado en la Tercera Disposición Complementaria final del Decreto Legislativo N° 1023.

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. (Balbin, 2017)

Gobierno Local: Son las municipalidades provinciales, distritales y delegadas conforme a Ley, las que constituyen -de acuerdo a la Constitución Política del Perú- los órganos de Gobierno Local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. (Balbin, 2017)

Gobiernos regionales: Unidades territoriales geoeconómicas con diversidad de recursos naturales, sociales e institucionales, integradas histórica, administrativa, ambiental y culturalmente, que comportan diversos niveles de desarrollo, especialización y competitividad productiva, sobre cuyas circunscripciones se constituyen y organizan gobiernos regionales. Su conformación y funcionamiento están normados por la Ley de Bases de la Descentralización y la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales. (Balbin, 2017)

Políticas de Recursos Humanos: Se relacionan con la contratación, orientación, Capacitación, evaluación, asesoría, promoción y remuneración del personal de la entidad. (Manual de Auditoría Gubernamental, 1998)

SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil, organismo, organismo rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. (Balbin, 2017)

CAPÍTULO III

MARCO FILOSÓFICO

La base de la presente investigación se sustenta en el paradigma positivista, ya que posee un fundamento de la realidad, existe un interés del investigador por conocer la realidad existente, con respecto a las variables de estudio, como modernización de la gestión pública y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción. Ilo.

Por tanto, la metodología se fundamenta en el tipo de investigación básica, cuyo diseño no experimental y transeccional. Desde la óptica ontológica, el estudio representa la concepción que tiene el investigador sobre su realidad, que es como una manifestación de ampliación pensamientos y cosmovisiones que integran la conciencia de los sujetos. Las variables pueden ser variadas en su comportamiento, por las personas involucradas en el tema de materia de estudio, debido a que la ontología lo que existe en la realidad objetiva, la misma que puede ser cambiado por influencias de los sujetos de estudio o aspecto de la realidad.

Asimismo, es crucial conocer la implicancia de la manipulación de determinadas realidades que hace que surja significativos cambios del entorno que se desenvuelven las variables y que necesiten de respuestas sólidas para un mejor desarrollo de las mismas dentro de las entidades públicas. Por ello la utilización del método científico, para dar respuestas a las interrogantes con hechos probados que demuestren cuáles son los aspectos más fundamentales que se deben considerar, al momento de proponer determinado planteamiento.

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1. Diseño de técnicas de recolección de información

4.1.1. Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación se considera como tipo básica, al respecto la investigación básica busca que se conozca un tema definido este tipo de investigación tiene como problema el insuficiente conocimiento, mayormente, se aplica en las ciencias sociales, Sánchez (2019).

4.1.2. Diseño de Investigación

El presente trabajo de investigación es no experimental y transversal. El diseño es transversal, debido a que es el diseño que analiza al objetivo de estudio y su integridad y en un momento determinado, Carrasco (2019).

4.1.3. Nivel de Investigación

La investigación es de nivel relacional, descriptivo, debido a que mide la relación de la variable independiente sobre la variable dependiente, Sánchez (2019).

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población

Carrasco (2006), señala que la población es el total de individuos que comparten ciertas características en común y que se encuentran agrupados en un determinado lugar que se desea estudiar, en la cual desea hacer la investigación, por lo que se aplicó un censo a toda la población de la Dirección Regional de la Producción, es decir, a todo el personal administrativo que labora en dicha Institución.

Tabla 1*Cantidad de servidores públicos de la Dirección Regional de la Producción*

N°	Cantidad	Régimen Laboral
01	03 (funcionarios)	276 CAS
02	19 (Personal Administrativo)	276
03	75 (Personal por Locación de Servicios)	Contratados/Locación de Servicios
Total	97	

Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la DIREPRO (2021).

La población de estudio para esta investigación estuvo conformada por 97 servidores públicos, tanto como personal nombrados y contratados en la Dirección Regional de la Producción, Ilo.

4.2.2. Muestra

Para el presente estudio de investigación, no se aplicó algún tipo de fórmula de muestreo, debido a que se consideró a toda la población de la institución, con un censo global a todo el personal administrativo, que fueron 97 trabajadores de la DIREPRO, Ilo.

4.3. Operacionalización de Variables

4.3.1. Identificación de las variables

- **Variable independiente: Modernización de la Gestión Pública**

A. Definición conceptual

De acuerdo con el Decreto Supremo N°004-2013-PCM, al respecto de la modernización de la gestión pública sostiene:

La política nacional de modernización de la gestión pública en el Perú establece que debe estar enfocada en los resultados, ya que orienta un nuevo modelo que analiza sus efectos a partir de los resultados y el impacto que el servicio brindado por los funcionarios públicos ha tenido en los ciudadanos. Para ello, se busca alcanzar la satisfacción de estos garantizando el respeto a sus derechos, al menor costo posible, para ello se deben optimizar todos los procesos operativos para brindar mejores servicios y bienes (p.29).

B. Definición operacional

La variable ha sido analizada en cinco dimensiones cada una con cuatro preguntas, dando un total de 20 preguntas que contenían cinco opciones de respuesta bajo la escala de Likert. Por lo que, la naturaleza de la variable da origen a una valoración de escala ordinal.

- **Variable dependiente: Gestión de Recursos Humanos**

A. Definición conceptual

De acuerdo a la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH., respecto a la gestión de recursos humanos sostiene:

La gestión de recursos humanos busca la contribución en el fortalecimiento de los servidores civiles y mejorar de forma continua la administración pública, mejorando definitivamente el servicio al ciudadano.

B. Definición operacional

La variable ha sido analizada en siete dimensiones, con un total de 30 preguntas que contenían cinco opciones de respuesta bajo la escala de Likert. constituida por la planeación de políticas de RRHH, la forma de organización de las labores, distribución, la gestión del empleo, la gestión de compensación, la gestión de desarrollo de capacitación y la gestión de relaciones humanas y sociales.

4.3.2. Caracterización de las variables

A continuación, se presenta la caracterización de variables:

Tabla 2

Operacionalización de la variable 1: modernización de la gestión pública

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles o rangos
Modernización de la Gestión Pública	De acuerdo con el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, sostiene que la PMGP debe estar enfocada en resultados, que oriente a un nuevo modelo que analiza sus efectos a partir de los resultados y el impacto que el servicio brindado por los funcionarios públicos ha tenido en los ciudadanos.	La variable ha sido analizada en cinco dimensiones cada una con cuatro preguntas, dando un total de 20 preguntas que contenían cinco opciones de respuesta bajo la escala de Likert. Por lo que la naturaleza de la variable da origen a una valoración de escala ordinal.	Planes estratégicos y operativos	Identificación del público objetivo Identificación de los bienes y servicios que corresponde producir o entregar Estudio de las necesidades de la población Planificación de las estrategias de atención.	Ordinal	B= Buena (67-100)
			Gestión por procesos, simplificación administrativa	Atención ágil y asertiva a las necesidades de la población Eliminación de costos innecesarios para la sociedad. Trámites más rápidos y menos burocráticos Plataformas virtuales y presenciales para la obtención de un bien.	Nunca :1 Casi Nunca:2 A veces: 3 Casi siempre:4	R= Regular (34-66)
			Presupuesto por resultados	Mantenimiento de la disciplina fiscal Eficiencia en la distribución de los recursos Indicadores de desempeño en la gestión de presupuesto.	Siempre: 5	M= Mala (20-33)
			Servicio civil meritocrático	Respeto a los derechos del empleado público Selección de personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Fortalecimiento a la institucionalización del Sistema de Gestión de personas del Estado. Gestión de personas del Estado.		

Seguimiento,
monitoreo y
evaluación de
la gestión

Evaluación de la pertinencia de las acciones
y la eficacia de los resultados
Evaluación de impactos en relación con las
expectativas de los ciudadanos.

Nota: La tabla representa la operacionalización de la variable modernización de la gestión pública.

Tabla 3

Operacionalización de la variable 2: gestión de recursos humanos

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Niveles o rangos
Gestión de Recursos Humanos	Busca la contribución en el fortalecimiento de los servidores civiles y mejorar de forma continua la administración pública, mejorando definitivamente el servicio al ciudadano, N° 002-2014-SERVIR/GDSRH.	Constituida por la planeación de políticas de RRHH, la forma de organización de las labores, distribución, la gestión del empleo, la gestión de compensación, la gestión de desarrollo de capacitación y la gestión de relaciones humanas.	Planificación de Políticas de Recursos Humanos	Estrategias Políticas Procedimientos Planificación de RR.HH.	Ordinal	A =Alta (67-100) M = Moderada (34-66) B= Bajo (20-33)
			Organización del Trabajo y distribución	Diseño de puestos Administración de puestos	Nunca :1	
			Gestión del empleo	Gestión de incorporación Gestión de administración de personas	Casi Nunca:2	
			Gestión del Rendimiento	Planificación Establecimiento de metas y compromisos Seguimiento Evaluación y Retroalimentación	A veces: 3	
			Gestión de compensación	Administración de compensación Administración de pensiones	Casi siempre:4	
			Gestión del desarrollo de capacitación	Capacitaciones Progresiones de la carrera	Siempre: 5	
			Gestión de las relaciones humanas y sociales	Relaciones laborales individuales y colectiva Seguridad y salud en el trabajo Bienestar Social Cultura y clima organizacional Comunicación interna		

Nota. La tabla representa la operacionalización de la variable gestión de recursos humanos.

4.4.1. Técnica para la recolección de datos

La técnica que se empleó en la presente investigación fue la encuesta para ambas variables.

Según Tamayo y Tamayo (2008: 24), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. Es importante señalar, que esta técnica estuvo dirigida hacia los directivos-administrativos de la Dirección Regional de Producción- Ilo, repartidas de acuerdo a la muestra.

4.4.2. Instrumentos para la recolección de datos

Los instrumentos que se utilizaron para el desarrollo de la presente investigación fueron, cuestionarios una por variable que estuvieron estructurados de la siguiente forma:

Variable 1: Para la aplicación de la investigación de la variable modernización de la gestión pública se tomó el cuestionario desarrollado y adaptado por Cristobal (2021).

Variable 2: Para la aplicación de la investigación de la variable gestión de recursos humanos se tomó el cuestionario desarrollado y adaptado por Maldonado (2021).

Por otro lado, para la confiabilidad del instrumento se validó a través de la prueba piloto conformada por 10 funcionarios administrativos de similar gobierno local de forma aleatoria.

4.4.3. Procesamiento y análisis de datos

- Para el procesamiento y ordenamiento de datos de ambas variables se utilizó tablas de frecuencia y figuras de barras.

- Se utilizó hojas de cálculo en formato Excel para la carga de toda la información recogida a través de la aplicación de los dos cuestionarios validados.
- Se migró la información en el software estadístico SPSS v.25 para el desarrollo del análisis y tabulación de los resultados a través de cuadros, gráficos de barras, gráficos de pastel y demás elementos que resultaron necesarios para un correcto análisis e interpretación de la información.
- Se utilizó el SPSS.v.25 aplicando los módulos de correlación y/o cruce de las variables para la comprobación de las hipótesis a través de los estadísticos descriptivos y estadísticos de pruebas de normalidad, paramétricas no paramétricas y rho=Spearman, además de procesar las tablas de frecuencia por cada ítems considerado de los dos cuestionarios, para posterior ser analizados, procesados e interpretados dichos resultados según los objetivos e hipótesis planteadas en la presente investigación.
- Por otro lado, una vez obtenido los resultados de la investigación y haber procesado la información recogida producto de la aplicación de los dos cuestionarios, se aterrizó a las conclusiones y recomendaciones principales, que están planteadas en la presente investigación.

4.5. Confiabilidad de los Instrumentos

4.5.1. Análisis de fiabilidad interna de los instrumentos

Para establecer la fiabilidad de los instrumentos aplicados se han hecho uso de una de las herramientas usadas para estos fines denominada Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre -1 y 1, simplemente se comentará su interpretación con la medida de congruencia interna denominada “Coeficiente Alfa Cronbach”, que es la más utilizada. Como criterio general, Georgia & Mallery (2003), “Sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach” según en la Tabla siguiente:

Tabla 4

Escala de Alpha de Cronbach

Escala	Significado
-1 a 0	No es Confiable
0,01 – 0,49	Baja Confiabilidad
0,50 -0,69	Moderada Confiabilidad
0,70 – 0,89	Fuerte Confiabilidad
0,90 – 1,00	Alta Confiabilidad

Nota. Propuesto por Lee J. Cronbach (1916-2001) en el año 1951.

4.5.2. Aplicación de coeficiente de Alpha de Cronbach

Se presentan a continuación los resultados de la aplicación del coeficiente de Alpha de Cronbach según los siguientes resultados:

Tabla 5

Escala de Alpha de Cronbach del análisis del cuestionario Modernización de la Gestión Pública

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,957	20

Nota: Vinculado a la homogeneidad o consistencia interna de la variable independiente, mediante el SPSS IBM 25.

Interpretación

Se aprecia en la tabla 5, que el coeficiente contenido tiene el valor de 0,957 para el Alfa de Cronbach, lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Modernización de la Gestión Pública” es de alta confiabilidad.

Tabla 6*Escala de Alpha de Cronbach de la Gestión de Recursos Humanos*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,967	30

Nota: Vinculado a la homogeneidad o consistencia interna de la variable dependiente, mediante el SPSS IBM 25.

Interpretación

Se aprecia en la tabla 6, que el coeficiente contenido tiene el valor de 0,967 para el Alfa de Cronbach, lo cual significa que el instrumento aplicado a la variable “Gestión de Recursos Humanos” es de alta confiabilidad.

4.6. Validación de los instrumentos

La validación se refiere al grado en que el instrumento mide lo que pretende medir. Los instrumentos se han validado mediante el juicio de expertos, a quienes se les proporcionó los cuestionarios y emitieron su veredicto en relación a los ítems a ser evaluados.

a) Instrumento: Cuestionario sobre modernización de la gestión pública

Para validar los instrumentos se utilizó el juicio de expertos, de acuerdo con el resultado, el valor indica que es 86,2 Prom. y como es mayor a 75 puntos, se valida el instrumento utilizado.

Tabla 7*Validación del instrumento de modernización de la gestión pública*

N° de preguntas	Número de expertos						
	1	2	3	4	5	Σ	%
1	90	75	90	85	85	425	14167
2	85	75	90	85	85	420	14000
3	85	80	90	85	90	430	14333
4	90	80	85	90	90	435	14500

5	85	80	90	90	90	435	14500
6	85	75	85	85	85	415	13833
7	90	80	90	90	85	435	14500
8	90	80	90	85	85	430	14333
9	85	80	85	95	90	435	14500
10	85	85	90	95	95	450	15000
total	870	790	885	895	880	4.310	86200
Prom.	87	79	88,5	89,5	88		862

Fuente: Elaboración Propia, 2023.

Operación matemática para determinar el nivel de Promedio:

$$\frac{862}{10} = 86,2 \text{ Prom.}$$

b) Instrumento: Cuestionario sobre la gestión de recursos humanos

Para validar los instrumentos se utilizó el juicio de expertos, de acuerdo con el resultado, el valor indica que es 88,2 Prom. y como es mayor a 75 puntos, se valida el instrumento utilizado.

Tabla 8

Validación del instrumento de gestión de recursos humanos

N° de preguntas	Número de expertos						Σ	%
	1	2	3	4	5			
1	85	80	90	90	85	430	14333	
2	85	80	90	90	85	430	14333	
3	90	85	95	90	90	450	15000	
4	90	85	95	90	90	450	15000	
5	85	80	90	85	85	425	14167	
6	90	80	95	85	90	440	14667	
7	90	85	90	90	90	445	14833	
8	90	85	90	90	90	445	14833	
9	85	85	95	90	85	440	14667	
10	90	85	90	95	95	455	15167	
total	880	830	920	895	885	4.410	88200	
Prom.	88	83	92	89,5	88,5		882	

Fuente: Elaboración Propia, 2023.

Operación matemática para determinar el nivel de Promedio:

$$\frac{882}{10} = 88,2 \text{ Prom.}$$

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos de las variables

5.1.1. Análisis de los resultados de los datos generales

En la Tabla 9 se representa los datos obtenidos según el sexo de los trabajadores de la DIREPRO, que a continuación se detalla:

Tabla 9

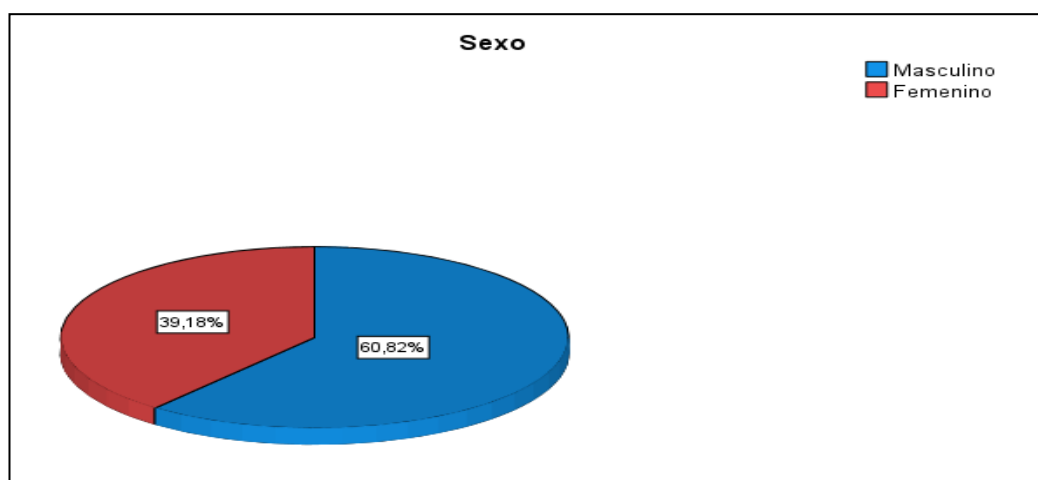
Sexo de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	59	60,82	60,8	60,8
	Femenino	38	39,18	39,2	100
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia a través del software SPSS V.25.

Figura 3

Sexo de los Administrativos de la DIREPRO



Nota. Elaboración propia a través del software SPSS V.25.

Interpretación

Según la tabla 9 y la figura 3, se observa que, el 60,82 % representa al sexo masculino, por otro lado, el 39,18 % es representada por el sexo femenino, por lo que se concluye que; más del 60 % de los trabajadores de la DIREPRO, son hombres, los que laboran en la Entidad.

En la Tabla 10 se representa los datos obtenidos según la edad de los trabajadores de la DIREPRO, que a continuación se detalla:

Tabla 10

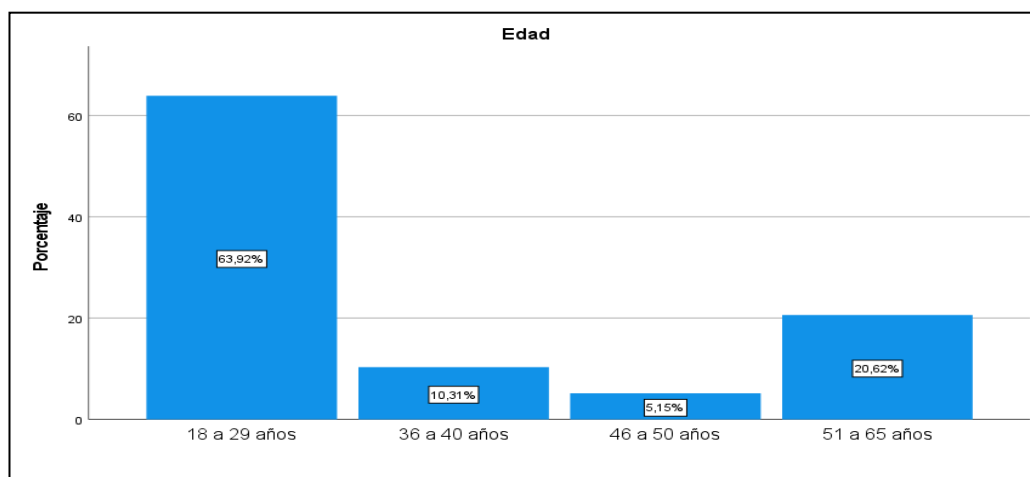
Edad de los trabajadores de la DIREPRO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 29 años	62	63,9	63,9	63,9
	36 a 40 años	10	10,3	10,3	74,2
	46 a 50 años	5	5,2	5,2	79,4
	51 a 65 años	20	20,6	20,6	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia a través del software SPSS V.25.

Figura 4

Edad de los trabajadores de la DIREPRO



Nota. Elaboración propia a través del software SPSS V.25.

Interpretación

Según la tabla 10 la figura 4, se observa que, el 63,92 % tienen un rango de edad de 18 a 29 años, mientras que el 20,62 % cuentan con 51 a 65 años, por otro lado, con un 10,31 % cuentan de 36 a 40 años, finalmente con un 5,15 % cuentan con 46 a 50 años. Por lo que se concluye que más del 60 % de los trabajadores de la DIREPRO, tiene una edad promedio de 18 a 29 años, mientras que el 20,62 % tiene una edad dentro de 51 a 65 años.

En la Tabla 11 se representa los datos obtenidos según el tiempo laboral de los trabajadores de la DIREPRO, que a continuación se detalla:

Tabla 11

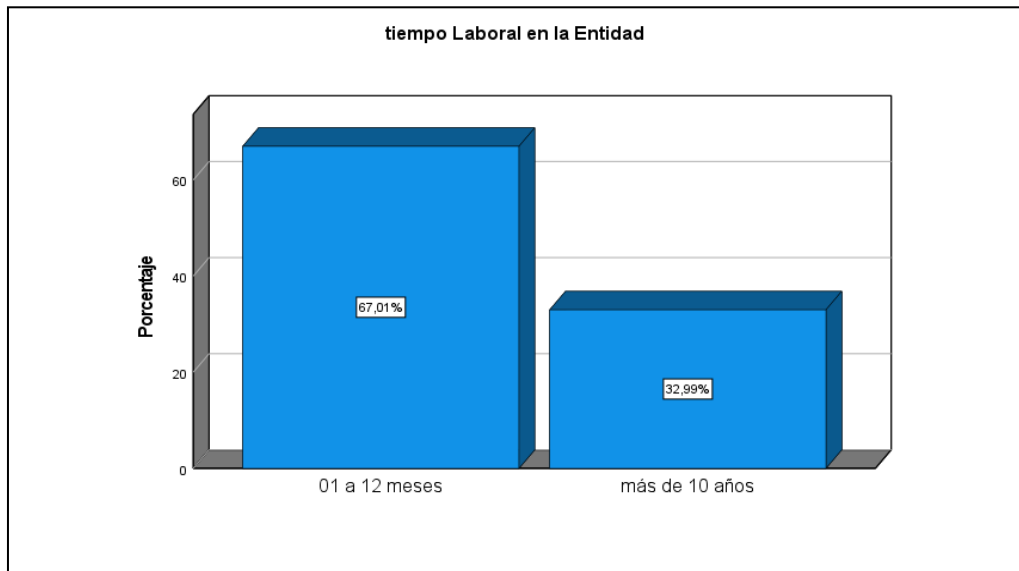
Tiempo laboral en la entidad del personal administrativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	01 a 12 meses	65	67,0	67,0	67,0
	más de 10 años	32	33,0	33,0	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia a través del software SPSS V.25.

Figura 5

Tiempo laboral en la entidad del personal administrativo



Nota. Elaboración propia a través del software SPSS V.25.

Interpretación

Según la tabla 11 y la figura 5, se observa que; el 67,01 % labora dentro de 01 a 12 meses en la entidad, mientras que el 32,99% del resto, ya tiene una permanencia por más de 10 años, por lo que se puede concluir que el 32,99 % del personal administrativo es estable, mientras que el mayor porcentaje, han prestado servicios temporales en la DIREPRO.

En la Tabla 12 se representa los datos obtenidos según el nivel de educación de los trabajadores de la DIREPRO, que a continuación se detalla:

Tabla 12

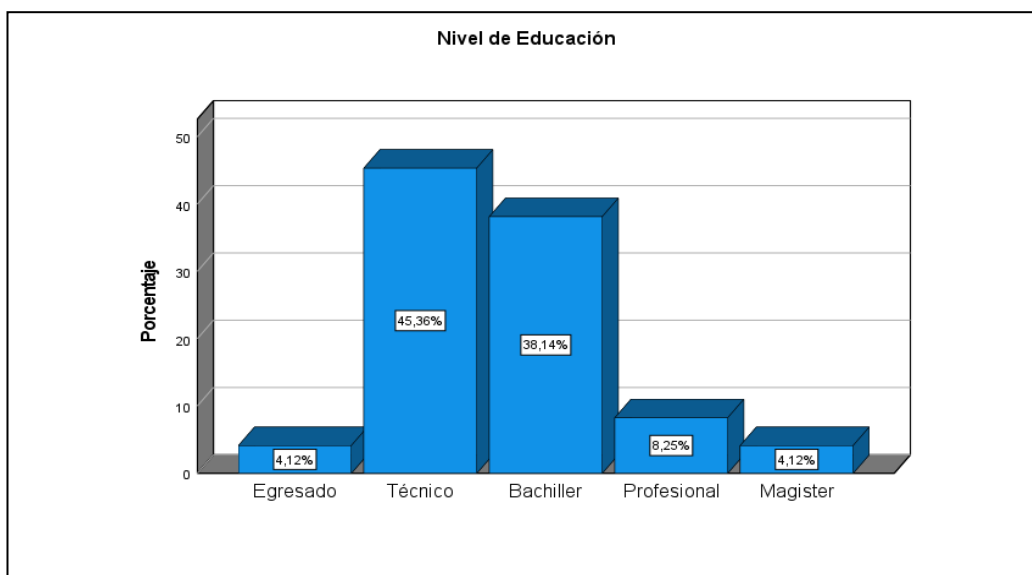
Nivel de educación del personal administrativo de la DIREPRO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Egresado	4	4,1	4,1	4,1
	Técnico	44	45,4	45,4	49,5
	Bachiller	37	38,1	38,1	87,6
	Profesional	8	8,2	8,2	95,9
	Magister	4	4,1	4,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia a través del software SPSS V.25.

Figura 6

Nivel de educación de los trabajadores de la DIREPRO



Nota. Elaboración propia a través del software SPSS V.25.

Interpretación

Según la tabla 12 y la figura 6, se observa que; con un 45,36 % del total de la muestra, es decir, el personal administrativo representa un nivel de estudio como técnicos en sus áreas, seguidamente, con un 38,14 % son bachilleres, por otro lado, el 8,25 % son profesionales y con igual similitud con un 4,12 % son egresados y a la vez existen personal administrativo con grado de magister.

5.1.2. Descripción de los resultados

En el proceso de recojo de la información respecto a la variable modernización de la gestión pública, se ha solicitado responder 20 ítems, los cuales están relacionados con 5 dimensiones, las mismas que cuentan con 4 ítems cada una, para posterior ser interpretadas y agrupar estos resultados en tres niveles, donde el “nivel logrado” corresponde a una moderna gestión pública, bajo el enfoque de una gestión por resultados, según el Decreto Supremo N°004-2013-PCM, luego el nivel denominado “en proceso” indica que la gestión pública atraviesa un cambio en sus estructuras para mejorar las intervenciones públicas, lo que es claro, que no ha alcanzado el nivel esperado, por último, se tiene el nivel más bajo denominado “en inicio”, lo que permite entender que la gestión pública realizada en la entidad pública, no es adecuada, por lo que se necesitan realizar mayores cambios y ajustes de manera urgente.

En la Tabla 13 se presenta los baremos utilizados, según su escala interpretativa, para el estudio de las variables que a continuación se detalla:

Tabla 13

Escala equivalente interpretativa

Escala del instrumento	Escala interpretativa
1 a 2	En inicio
2 a 3	En proceso
3 a 5	Logrado

Nota. Elaboración propia, 2023.

5.1.3. Resultados para la variable modernización de la gestión pública

En la Tabla 14 se presenta los resultados obtenidos de la variable Modernización de la gestión pública que a continuación se detalla:

Tabla 14

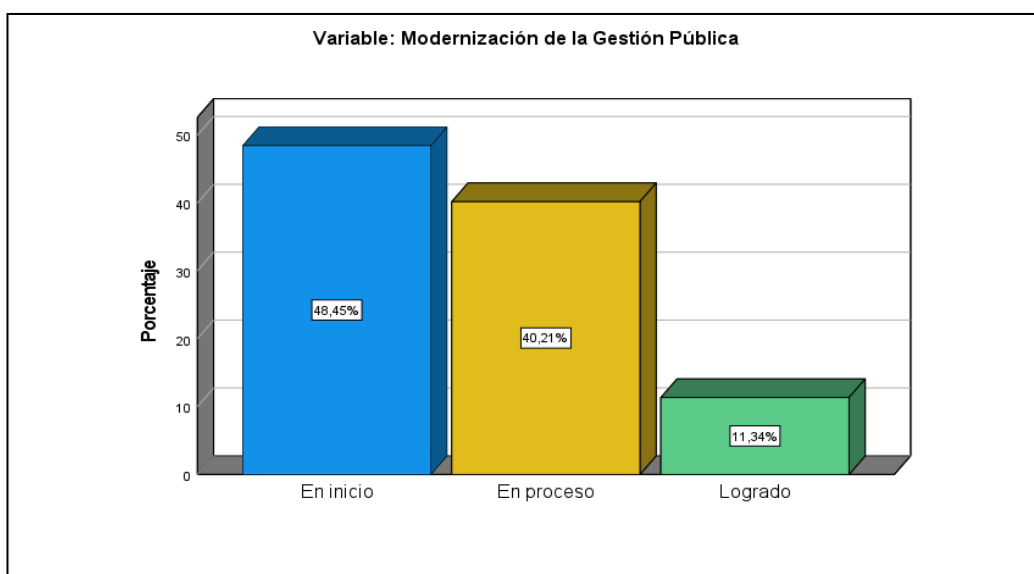
Resultados de la variable Modernización de la gestión pública

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En inicio	47	48,55	48,55	48,50
	En proceso	39	40,21	40,21	88,70
	Logrado	11	11,34	11,34	100,00
	Total	97	100,0	100,00	

Nota. Elaboración propia, 2023.

Figura 7

Resultados de la variable Modernización de la gestión pública



Nota. Elaboración propia, 2023.

Interpretación:

Según la tabla 14 y la figura 7, se aprecia que, el proceso de modernización de la gestión pública en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, se encuentra en un nivel en inicio con un 48,5 %, mientras que con un 40,2 % en proceso y en un nivel logrado con un 11,3 %, observándose así una curva de distribución que

evidencia descenso, ya que los niveles en inicio y en proceso, tiene mayor porcentaje, lo cual es positivo para la modernización de la gestión pública, indicando que existe un inicio alto en la implementación de la mejora continua y las acciones que se realizarán según las intervenciones públicas en esta dirección regional.

5.1.4. Resultados de las dimensiones de modernización de la gestión pública

En la Tabla 15 se presentan los resultados obtenidos de la dimensión planes estratégicos y operativos de la variable modernización de la gestión pública que a continuación se detalla:

Tabla 15

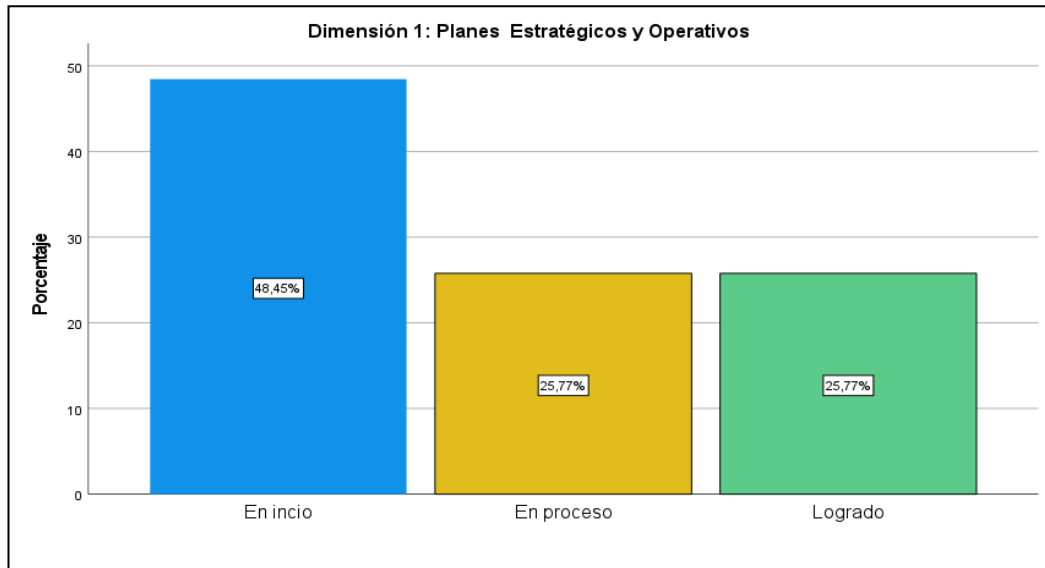
Resultados de la dimensión planes estratégicos y operativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En inicio	47	48,45	48,5	48,5
	En proceso	25	25,77	25,8	74,2
	Logrado	25	25,77	25,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia, 2023.

Figura 8

Resultados de la dimensión planes estratégicos y operativos



Nota. Elaboración propia, 2023.

Interpretación:

Según la tabla 15 y la figura 8, se observan que los resultados referentes a los planes estratégicos y operativos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, por el personal que labora en la actualidad, donde el 48,5 % se ubica en el nivel en inicio, mientras que el nivel en proceso 25,77 % y con similar resultado el nivel logrado con 25,77 %. Estos resultados evidencian que existe regular objetivo claro sobre las políticas públicas e instrumentos de gestión con metas a alcanzar, con la finalidad de contribuir al servicio y atención al ciudadano de la provincia de Ilo y la región Moquegua.

En la Tabla 16 se presentan los resultados obtenidos de la dimensión gestión por procesos y simplificación administrativa de la variable Modernización de la gestión pública que a continuación se detalla:

Tabla 16

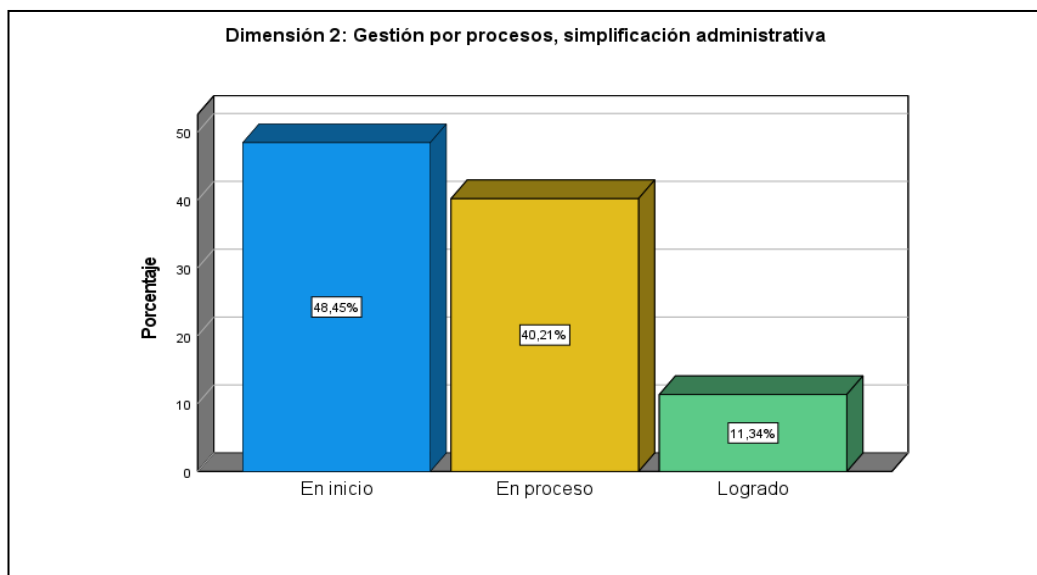
Resultados de la dimensión gestión por procesos y simplificación administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En inicio	47	48,55	48,5	48,5
	En proceso	39	40,21	40,2	88,7
	Logrado	11	11,34	11,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia, 2023.

Figura 9

Resultados de la dimensión gestión por procesos y simplificación administrativa



Nota. Elaboración propia, 2023.

Interpretación

Según la tabla 16 y la figura 9, se observa que con 48,45 % se encuentra en un nivel de inicio, lo que refleja que los procesos administrativos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, no son eficientes, lo que genera algún tipo de retrasos en la atención de las solicitudes de los ciudadanos y costos innecesarios en el acceso de la información, seguidamente en un nivel en proceso con un 40,21%, indicando que se han mejorado algunos procedimientos administrativos,

según el Texto Único de Procedimientos Administrativos -TUPA y su TUSNE, luego se tiene en un nivel logrado con 11,34 %, que considera sí se ha logrado simplificar algunos de sus procesos porque existen documentos de gestión que se viene actualizando en la DIREPRO, lo cual refleja una mejora en la atención al ciudadano.

En la Tabla 17 se presenta los resultados obtenidos de la dimensión presupuesto por resultados de la variable Modernización de la gestión pública que a continuación se detalla:

Tabla 17

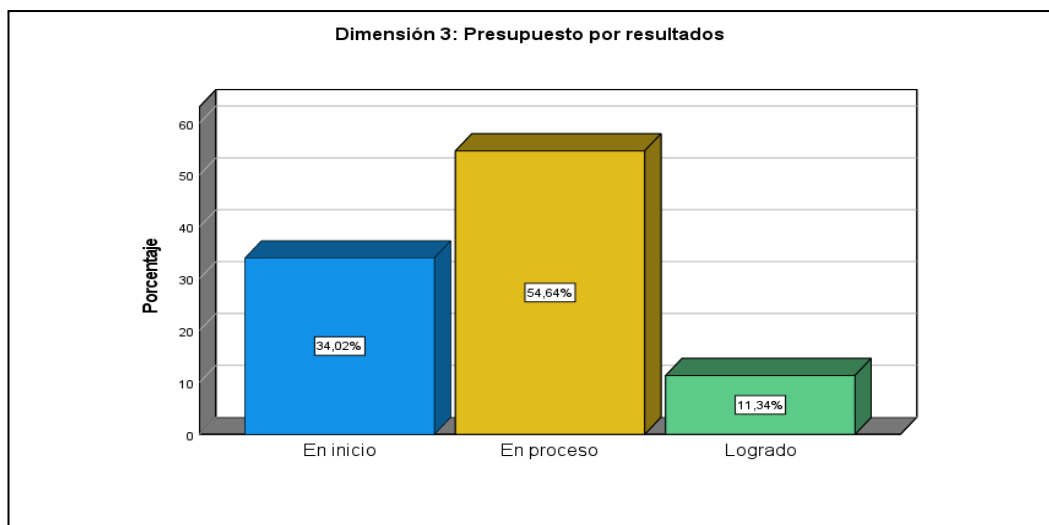
Resultados de la dimensión presupuesto por resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En inicio	33	34,0	34,0	34,0
	En proceso	53	54,6	54,6	88,7
	Logrado	11	11,3	11,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia, 2023.

Figura 10

Resultados de la Dimensión presupuesto por resultados



Nota. Elaboración propia, 2023.

Interpretación

Según la tabla 17 y la figura 10 se observa que, con un 34,02 % se encuentra en nivel de inicio, por otro lado, con un 54,64 % se encuentra en un nivel en proceso, mientras que con un 11,34 % en un nivel logrado, lo que indica que con un mayor porcentaje una regular aplicación de un presupuesto basado en los resultados y metas de atención, distribución de los recursos o bienes, evidenciando un débil desempeño en la gestión del presupuesto e indicadores institucionales.

En la Tabla 18, se presenta los resultados obtenidos de la dimensión servicio civil meritocrático de la variable Modernización de la gestión pública que a continuación se detalla:

Tabla 18

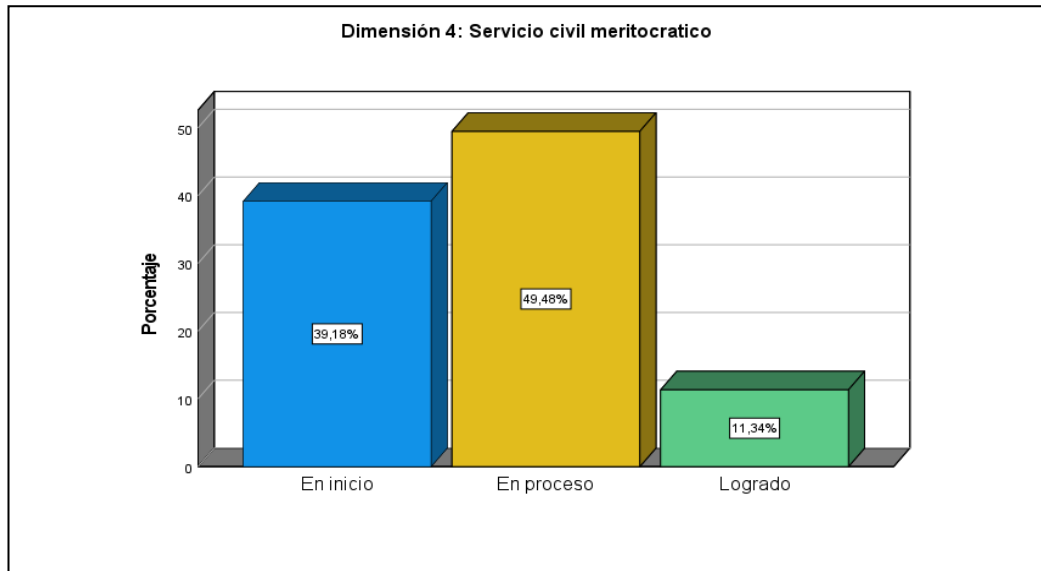
Resultados de la dimensión servicio civil meritocrático

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En inicio	38	39,2	39,2	39,2
	En proceso	48	49,5	49,5	88,7
	Logrado	11	11,3	11,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia, 2023.

Figura 11

Resultados de la dimensión servicio civil meritocrático



Nota. Elaboración propia, 2023.

Interpretación

Según la tabla 18 y la figura 11, se visualiza que, con un 39,18% se encuentra en inicio, mientras que con 49,49% en un nivel en proceso, sosteniendo que se encuentran en esos niveles evaluando incorporarse y adecuarse a las nuevas disposiciones de la normativa vigente para una atención más eficiente a la población; finalmente con un 11,34 % en un nivel logrado, donde sostuvieron que no se practica un servicio civil meritocrático, ya que no se realiza algún tipo de concurso público para la captación de nuevos profesionales, del mismo modo, que no perciben el respeto por sus derechos laborales y remuneraciones no son lo suficientemente adecuadas según sus obligaciones, ya que en muchos casos; han sido designados como encargos de hasta más de dos oficinas por la falta de personal calificado en el área.

En la Tabla 19 se presenta los resultados obtenidos de la dimensión seguimiento, monitoreo y evaluación de la variable Modernización de la gestión pública que a continuación se detalla;

Tabla 19

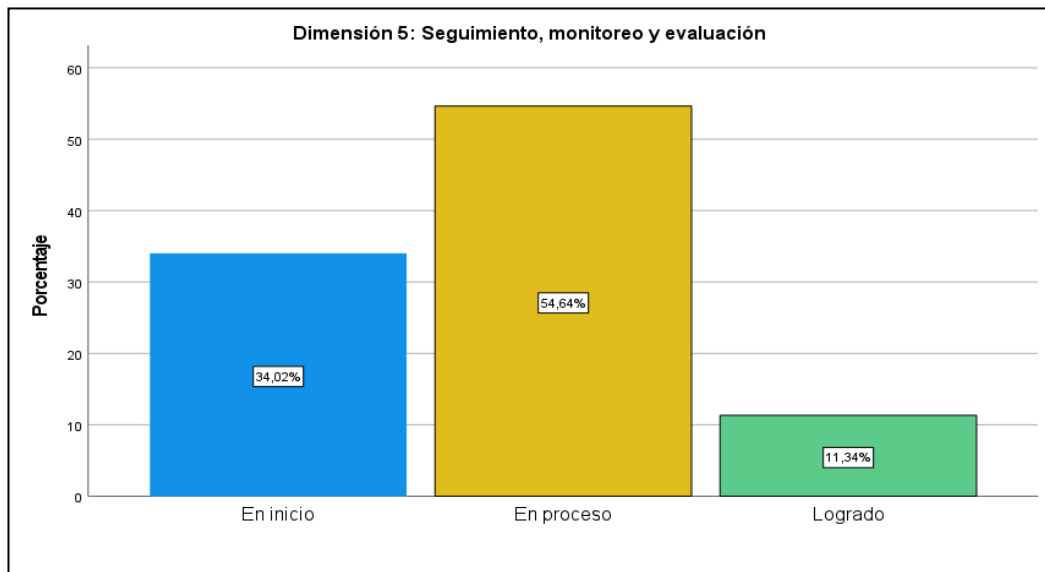
Resultados de la dimensión seguimiento, monitoreo y evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En inicio	33	34,0	34,0	34,0
	En proceso	53	54,6	54,6	88,7
	Logrado	11	11,3	11,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia, 2023.

Figura 12

Resultados de la dimensión seguimiento, monitoreo y evaluación



Nota. Elaboración propia, 2023.

Interpretación

Según la tabla 19 y la figura 12, se visualiza que con un 34,02 % se encuentran en un nivel en inicio sobre la dimensión seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión, donde los administrativos perciben una regular gestión que comprende estrategias y lineamientos implementados para la búsqueda eficiente de los resultados esperados, según las metas y programas a cargo de la Dirección

Regional de la Producción. Ilo, así como para evaluar su impacto recogiendo las expectativas y satisfacción en la población ileña; por otro lado, con un mayor porcentaje del 54,64 % se ubican en proceso, es decir, consideran que todavía no se evalúan las acciones ejecutadas y programadas de manera adecuada, porque se puede determinar que existe cierto grado de insatisfacción en el ciudadano. Finalmente en un nivel logrado con un 11,34 %, que es mínimo el seguimiento, monitoreo y evaluación de sus actividades.

5.1.5. Resultados para la variable gestión de recursos humanos

En la Tabla 20 se presenta los resultados obtenidos de la variable gestión de recursos humanos, que a continuación se detalla:

Tabla 20

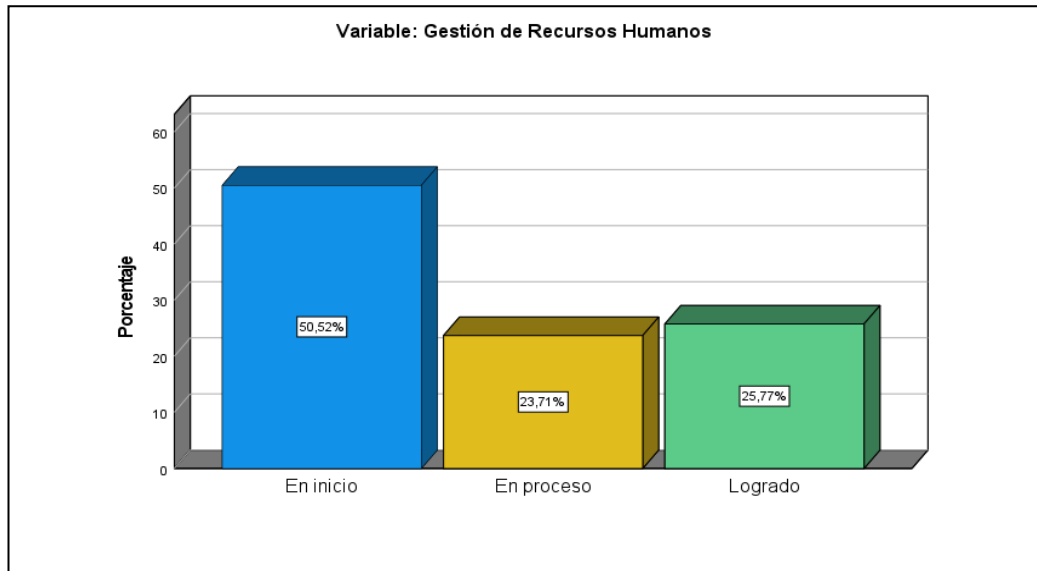
Resultados de la variable gestión de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En inicio	49	50,5	50,5	50,5
	En proceso	23	23,7	23,7	74,2
	Logrado	25	25,8	25,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia, 2023.

Figura 13

Resultados de la variable gestión de recursos humanos



Nota. Elaboración propia, 2023.

Interpretación

Según la tabla 20 y la figura 13, se observa que, el 50,52 % respondieron que el nivel de la gestión de recursos humanos se encuentra en un inicio, es decir; se cuentan con las herramientas y propósito de mejorar las capacidades y habilidades del personal en la entidad, mientras que con un 23,71 % en un nivel en proceso de mejora de sus principales documentos de gestión que aún no se encuentran actualizados, según la normativa vigente por parte del pliego regional, para su aprobación de los mismos, por lo que, se tiene limitaciones y poca prioridad en mejorar las capacidades de los trabajadores de la entidad, lo que cual repercute directamente en una eficaz atención a la demanda de los ciudadanos. Finalmente, con 25,77 % consideran que se encuentra en un nivel logrado, sosteniendo que periódicamente se realizan prácticas de mejora continua para una gestión de recursos humanos adecuada.

En la Tabla 21 se presenta los resultados obtenidos de la dimensión planificación de recursos humanos de la variable gestión de recursos humanos, que a continuación se detalla:

Tabla 21

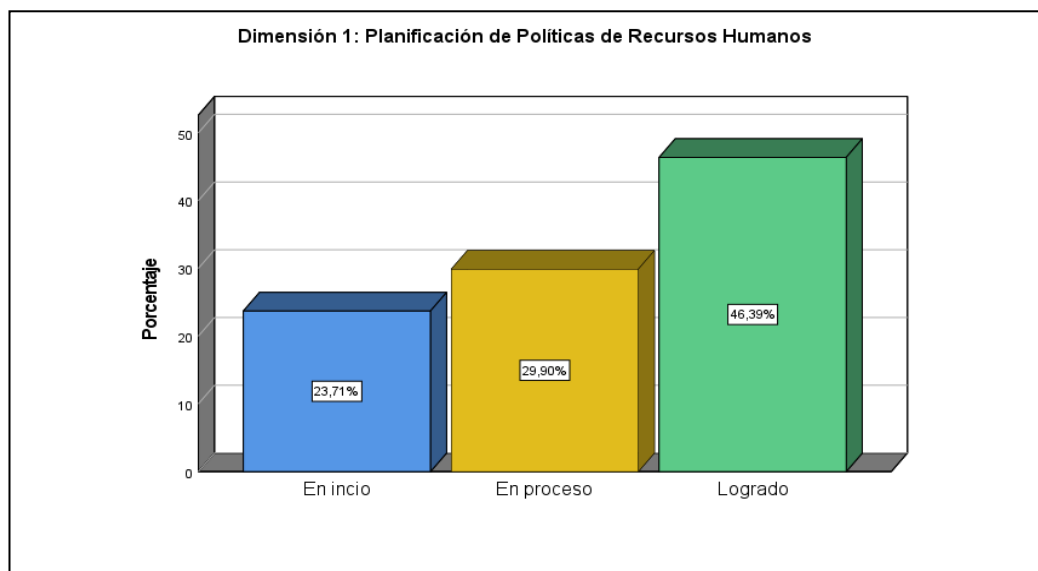
Resultados de la dimensión planificación de políticas de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En inicio	23	23,7	23,7	23,7
	En proceso	29	29,9	29,9	53,6
	Logrado	45	46,4	46,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia, 2023.

Figura 14

Resultados de la dimensión Planificación de políticas de recursos humanos



Nota. Elaboración propia, 2023.

Interpretación:

Según la tabla 21 y la figura 14, se visualiza que, en un 23,71 % consideran que se encuentran en un nivel de inicio, mientras que con 29,09 % en un nivel en proceso de mejora, por lo que se puede sostener que existe una regular planificación de programas y capacitaciones que contribuyan en el desempeño y contratación de personal para los servicios que ofrece la DIREPRO. Finalmente, con un 46,39 % en un nivel logrado, lo que indica que se percibe cierto nivel de planificación de políticas de RRHH en la gestión de recursos humanos, todavía no se cuenta con la capacidad operativa suficiente, para la atención adecuada y logros de los objetivos estratégicos institucionales en la dirección.

En la Tabla 22 se presenta los resultados obtenidos de la dimensión organización del trabajo y su distribución de la variable gestión de recursos humanos, que a continuación se detalla:

Tabla 22

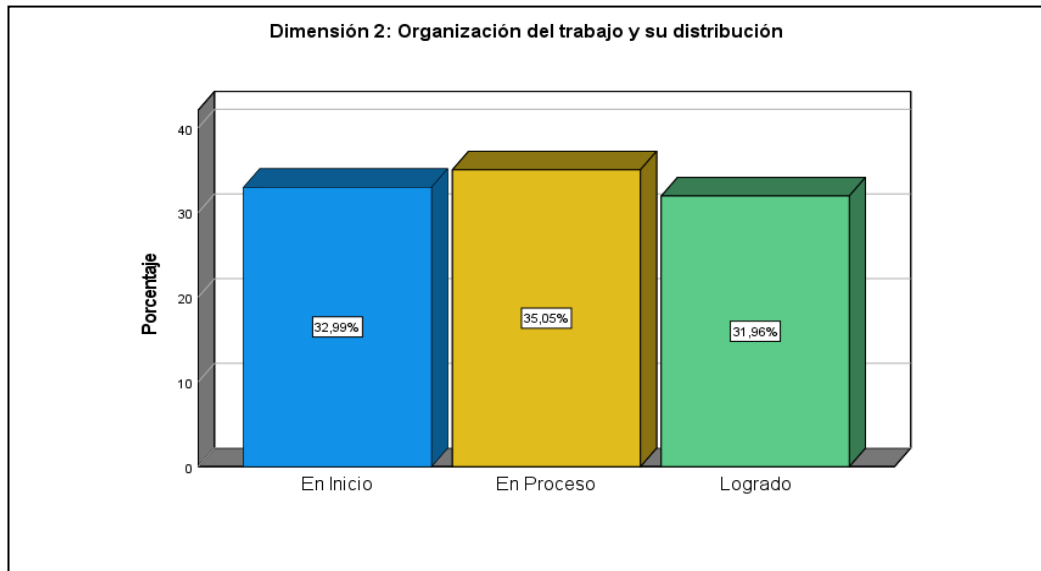
Resultados de la dimensión organización del trabajo y su distribución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En inicio	32	33,0	33,0	33,0
	En proceso	34	35,1	35,1	68,0
	Logrado	31	32,0	32,0	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia, 2023.

Figura 15

Resultados de la dimensión organización del trabajo y su distribución



Nota. Elaboración propia, 2023.

Interpretación:

Según la tabla 22 y la figura 15, se visualiza que, con un 33,99% consideran que se encuentran en un nivel de inicio, mientras que con un 35,05% en un nivel en proceso de mejora, esto debido a las designaciones de tareas, funciones, responsabilidades en cada puesto de trabajo, así como; una distribución de los trabajadores en las diferentes áreas de acuerdo al perfil de puestos en el que se desempeñan. Finalmente, con un 31,96% considera que se encuentran en un nivel logrado, es decir, se ha conseguido parcialmente condiciones para el desarrollo de las funciones de cada trabajador en la DIREPRO, teniendo aún el desafío de mejorar la atención y satisfacer todas las demandas que solicita la población.

En la Tabla 23 se presenta los resultados obtenidos de la dimensión gestión del empleo de la variable gestión de recursos humanos, que a continuación se detalla:

Tabla 23

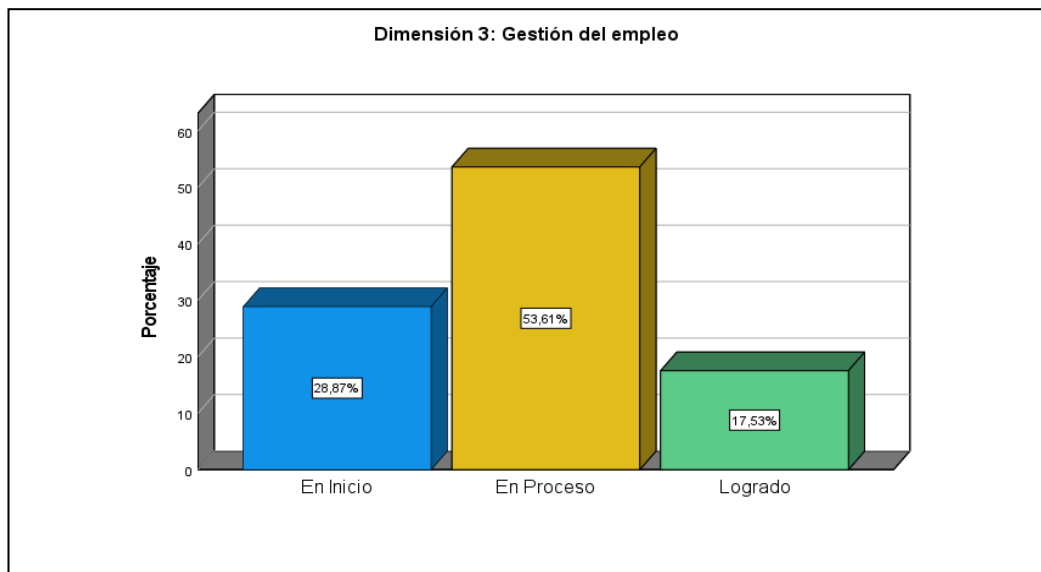
Resultados de la dimensión gestión del empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Inicio	28	28,9	28,9	28,9
	En Proceso	52	53,6	53,6	82,5
	Logrado	17	17,5	17,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia, 2023.

Figura 16

Resultados de la dimensión Gestión del Empleo



Nota. Elaboración propia, 2023.

Interpretación:

Según la tabla 23 y la figura 16, se observa que, con un 28,87 % consideran se encuentran en un nivel en inicio, analizando que la inducción general al personal no se realiza concurrendamente debido a que no se cuenta con un programa para dar la información sobre la entidad, normas internas que garanticen la integración

y adaptación del trabajador en la DIREPRO, seguidamente con un 53,61 % respondieron consideran ubicarse en un nivel en proceso de mejora, por lo que se puede deducir que la administración de legajos, registros, conservación y el control de los documentos del servidor civil, no se viene aplicando adecuadamente. Finalmente, con un 17,53 % consideraron que no se ha logrado la integración de servidores civiles idóneos para el puesto de acuerdo al mérito e igualdad de oportunidades, es decir, no se realiza prácticas que generan una gestión de nuevos trabajadores de manera transparente y efectiva en la Entidad.

En la Tabla 24 se presenta los resultados obtenidos de la dimensión gestión del rendimiento de la variable gestión de recursos humanos, que a continuación se detalla:

Tabla 24

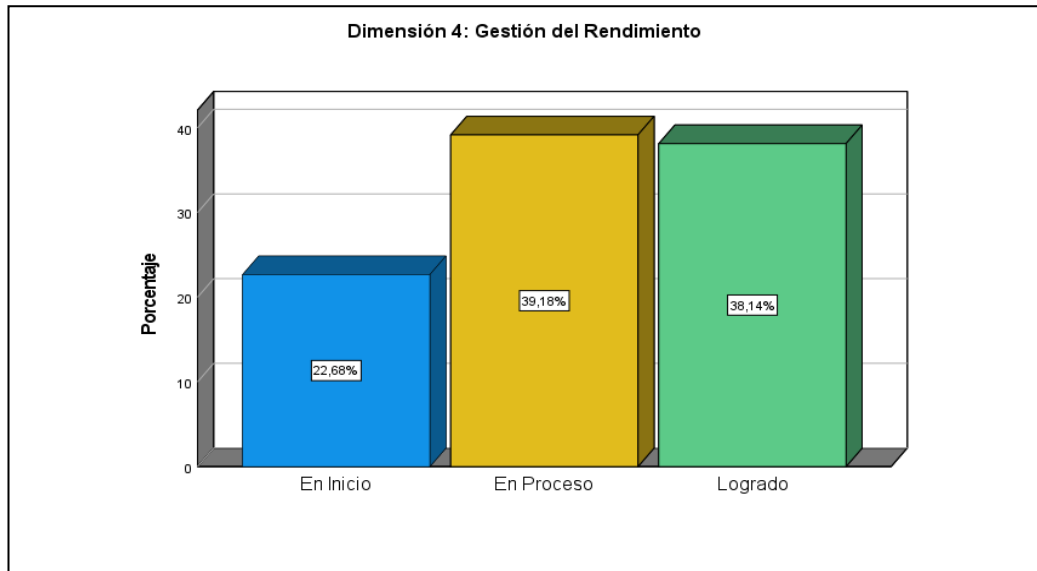
Resultados de la dimensión gestión del rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Inicio	22	22,7	22,7	22,7
	En Proceso	38	39,2	39,2	61,9
	Logrado	37	38,1	38,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia, 2023.

Figura 17

Resultados de la dimensión gestión del rendimiento



Nota. Elaboración propia, 2023.

Interpretación:

Según la tabla 24 y la figura 17, se observa que, con un 22,68 % consideran encontrarse en un nivel de inicio en el desarrollo de actividades planificadas por el comité institucional para mejorar las relaciones y compromisos asumidos con el personal en el logro de sus objetivos institucionales, mientras que el 39,18 % consideran que se encuentran en un nivel en proceso de un plan de acción para la mejora del desempeño en el área donde labora. Finalmente, el 38,14 % consideran que es mínimo la realización de calificaciones de desempeño en la DIREPRO, así como la retroalimentación cuando se recibe capacitaciones por otras instancias.

En la Tabla 25 se presenta los resultados obtenidos de la dimensión gestión de compensación de la variable gestión de recursos humanos, que a continuación se detalla:

Tabla 25

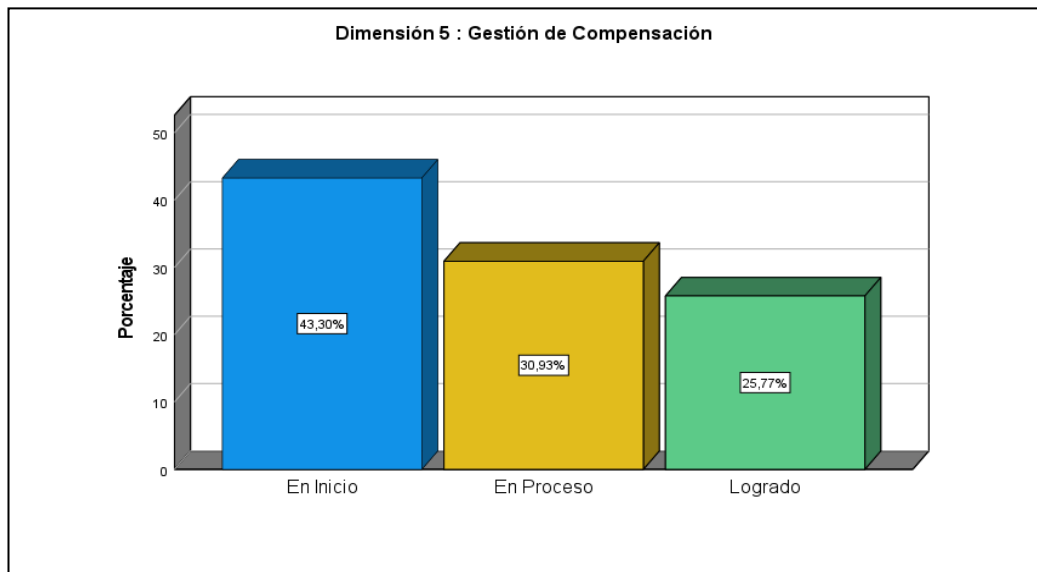
Resultados de la dimensión gestión de compensación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Inicio	42	43,3	43,3	43,3
	En Proceso	30	30,9	30,9	74,2
	Logrado	25	25,8	25,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia, 2023.

Figura 18

Resultados de la dimensión gestión de compensación



Nota. Elaboración propia, 2023.

Interpretación:

Según la tabla 25 y la figura 18, se visualiza que, con un 43,30 % consideraron encontrarse en un nivel en inicio de evaluación para implementar una gestión de compensaciones acorde al puesto y labores que se desempeñan los trabajadores, mientras que con un 30,9 % en un nivel en proceso de mejora para desarrollar

procedimientos de reconocimientos a los trabajadores como ex trabajadores, bajo la aplicación de la normativa vigente. Finalmente, el 25,77 % en un nivel logrado, es decir, consideran que es mínimo la aplicación correcta y oportuna para compensar el desempeño del personal administrativo con el desarrollo de sus labores y que aún existen personal sin el pago que, por ley, les corresponde.

En la Tabla 26 se presenta los resultados obtenidos de la dimensión gestión del desarrollo y capacitación de la variable gestión de recursos humanos, que a continuación se detalla:

Tabla 26

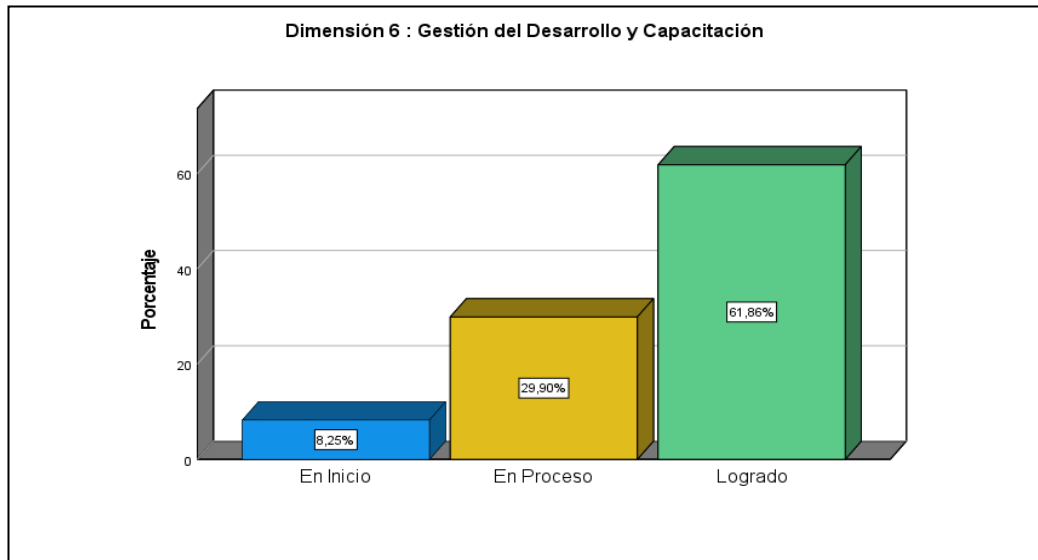
Resultados de la dimensión gestión del desarrollo y capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Inicio	8	8,25	8,2	8,2
	En Proceso	29	29,90	29,9	38,1
	Logrado	60	61,86	61,9	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia, 2023.

Figura 19

Resultados de la dimensión gestión del desarrollo y capacitación



Nota. Elaboración propia, 2023.

Interpretación:

Según la tabla 26 y la figura 19, se observa que, con un 8,25 % consideran estar en un nivel en inicio, mientras que el 29,90 % en un nivel en proceso de mejora con la gestión de desarrollo y capacitación en el personal, debido a que la misma, es mínima. Finalmente, con un 61,86 % perciben en un nivel logrado, es decir, que la demanda y necesidad de gestionar capacitaciones en el personal, sigue siendo unos de los problemas existentes, por lo que las oportunidades para hacer línea de carrera en la entidad, es mínima; como los concursos públicos y de méritos.

En la Tabla 27 se presenta los resultados obtenidos de la dimensión gestión de las relaciones humanas y sociales de la variable gestión de recursos humanos, que a continuación se detalla:

Tabla 27

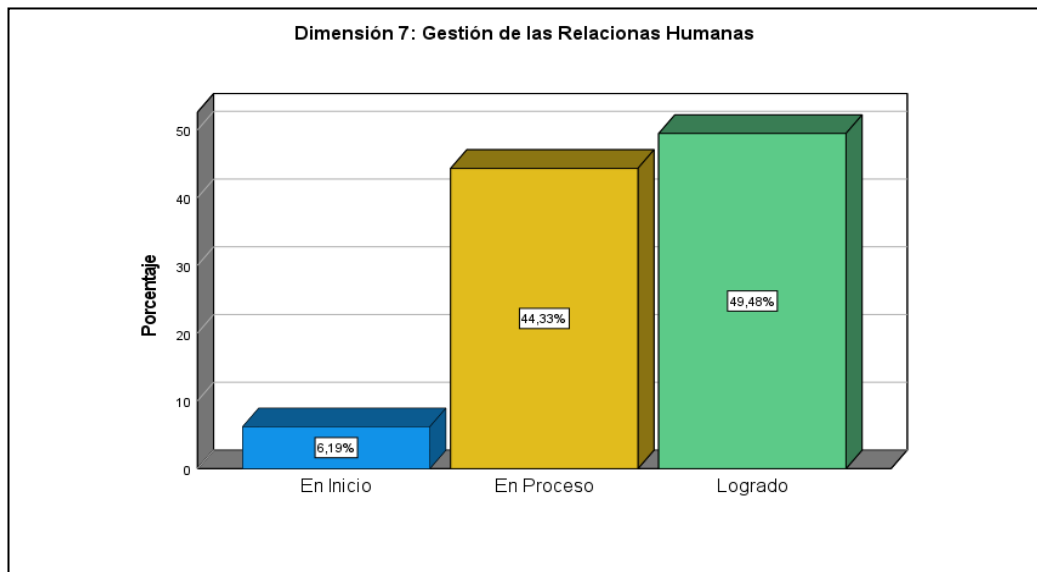
Resultados de la dimensión gestión de las relaciones humanas y sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Inicio	6	6,2	6,2	6,2
	En Proceso	43	44,3	44,3	50,5
	Logrado	48	49,5	49,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia, 2023.

Figura 20

Resultados de la dimensión gestión de las relaciones humanas y sociales



Nota. Elaboración propia, 2023.

Interpretación:

Según la tabla 27 y la figura 20, se observa que, con un 6,19 % consideran encontrarse en un nivel en inicio, es decir, es limitado el desarrollo de algún tipo de procesos que busquen promover la prevención de riesgos y resolución de conflictos, mientras que en un 44,33 % se ubican en un nivel en proceso de mejora,

gestionando las condiciones para un buen ambiente de trabajo y mejora en los servidores. Finalmente, con un 49,48 % en el nivel de logrado, por lo que se percibe un gran porcentaje dónde la gestión de relaciones humanas cuenta con limitaciones para el desarrollo de espacios dónde se involucre la participación colectiva y se refleje una buena relación entre compañeros de trabajo y su clima laboral en la Entidad.

5.2. Comprobación de Hipótesis

5.2 .1. Prueba de normalidad

H₀: Las muestras de las variables relacionales: Modernización de la Gestión Pública y la gestión de recursos humanos, cumplen con supuesto de normalidad en la distribución de los datos obtenidos.

H₁: Las muestras de las variables relacionales: Modernización de la Gestión Pública y la gestión de recursos humanos, no cumplen con supuesto de normalidad en la distribución de los datos obtenidos.

Nivel de significancia: $p\text{-valor} = 0,05$ (error); $\alpha = 0,05$ (5 % de error).

Regla de decisión: Si los resultados estadísticos no muestran un $p\text{-valor}$ calculado menor o igual que el error establecido ($p\text{-valor} = 0,05$) se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Estadístico

Comprobación estadística de la hipótesis planteada:

Tabla 28*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Modernización de la Gestión Pública	293	97	0,001	0,844	97	0,001
Gestión de Recursos Humanos	360	97	0,001	0,704	97	0,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia, a través del SPSS.

Interpretación

Los resultados muestran que los p-valor calculados, a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov (KS) y Shapiro Wilk son de una (Sig. = 0,001 Sig.= 0,001) son menores a 0,05 de significancia, por lo que según la muestra empleada en la presente investigación es sugerido trabajar con kolmogorov, con un nivel de significancia menor al 0,05; Por tal razón, la decisión se rechaza la hipótesis nula, y se toma la Hipótesis Alterna. Esto quiere decir, que; las muestras en ambas variables (modernización de la gestión pública y la gestión de recursos humanos), no cumplen con el supuesto de normalidad en la distribución de los datos obtenidos, es decir se concluye que se trata de una población no normal.

La valoración del coeficiente correlación se muestra la tabla 29 según lo siguiente:

Tabla 29

Rangos de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande perfecta
De -0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
De -0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
De -0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
De -0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
De -0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
De 0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
De 0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
De 0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
De 0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
De 0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande perfecta

Nota: Hernández et al. (1988).

5.2.2 Hipótesis general

Paso 1. Planteamiento de hipótesis

Ho: La Modernización de la Gestión Pública no se relaciona positiva y significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

Hi: La Modernización de la Gestión Pública sí se relaciona positiva y significativamente con la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

Paso 2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Paso 3: Valor de la prueba

Tabla 30

Resultados del análisis de correlación de las variables de estudio.

			Modernización de la Gestión Pública	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Modernización de la Gestión Pública	Coefficiente de correlación	1,000	0,311**
		Sig. (bilateral)		0,002
		N	97	97
	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	0,311**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	.
		N	97	97

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

Fuente. Elaboración propia, 2023.

$$p = 0,311$$

Paso 4. Comparación de p y α

p valor= 0,002 y es menor a $\alpha = 0,05$

Paso 5 . Decisión

Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

Paso 6. Conclusión

Existe relación positiva y significativa entre las variables modernización de la gestión pública y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021, con una sig. p valor = 0,002, menor que 0,05.

5.2.2.1. Contraste de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis

Ho: La modernización de la gestión pública no se relaciona positiva y significativamente con la planificación de políticas de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

Hi: La modernización de la gestión pública se relaciona positiva y significativamente con la planificación de políticas de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

Paso 2. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3: Valor de la prueba

Tabla 31

Resultados del análisis de correlación de la variable modernización de la gestión pública y la planificación de políticas de recursos humanos

			Modernización de la gestión pública	Dimensión 1: Planificación de políticas de RH
Rho de Spearman	Modernización de la gestión pública	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	0,320** 0,001
		N	97	97
	Dimensión 1: Planificación de políticas de RH(Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,320** 0,001	1,000 .
		N	97	97

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

Fuente. Elaboración propia, 2023.

$$p = 0,320$$

Paso 4. Comparación de p y α

P valor = 0,001 y es menor a $\alpha = 0,05$

Paso 5. Decisión

Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

Paso 6. Conclusión

Existe relación positiva y significativa entre la variable modernización de la gestión pública y la dimensión planificación de políticas de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021, con una sig. de $p =$ valor 0,001 menor que el 0,05.

Hipótesis específica 2:

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis

H₀: La modernización de la gestión pública no se relaciona positiva y significativamente con la organización del trabajo y su distribución en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

H₁: La modernización de la gestión pública se relaciona positiva y significativamente con la organización del trabajo y su distribución en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

Paso 2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Paso 3: Valor de la prueba

Tabla 32

Resultados del análisis de correlación de la variable modernización de la gestión pública y la organización del trabajo y su distribución

			Modernización de la gestión pública	Dimensión 2: Organización del trabajo y su distribución
Rho de Spearman	Modernización de la gestión pública	Coefficiente de correlación	1,000	0,411**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	97	97
	Dimensión 2: Organización del trabajo y distribución	Coefficient e de correlación	0,411**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	97	97

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

Fuente. Elaboración propia, 2023.

$p = 0,411$

Paso 4. Comparación de p y α

P valor = 0,000 y es menor a $\alpha = 0,05$

Paso 5. Decisión

Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

Paso 6. Conclusión

Existe relación positiva y significativa entre la variable modernización de la gestión pública y la dimensión organización del trabajo y su distribución en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021, con una sig. p = valor 0,000 menor que el 0,05.

Hipótesis específica 3:

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis

Ho: La modernización de la gestión pública no se relaciona positiva y significativamente con la gestión del empleo en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

Hi: La modernización de la gestión pública se relaciona positiva y significativamente con la gestión del empleo en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

Paso 2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$

Paso 3: Valor de la prueba

Tabla 33

Resultados del análisis de correlación de la variable modernización de la gestión pública y la gestión del empleo

			Modernización de la gestión pública	Dimensión 3: Gestión del empleo
Rho de Spearman	Modernización de la gestión pública	Coefficiente de correlación	1,000	0,613**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	97	97
	Dimensión 3: Gestión del empleo	Coefficiente de correlación	0,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	97	97

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

Fuente. Elaboración propia, 2023.

$$p = 0,613$$

Paso 4. Comparación de p y α

P valor = 0,000 y es menor a $\alpha = 0,05$

Paso 5. Decisión

Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

Paso 6. Conclusión

Existe relación positiva y significativa entre la variable modernización de la gestión pública y la dimensión gestión del empleo en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021, con una sig. $p =$ valor 0,000 menor que el 0,05.

Hipótesis específica 4:

Paso 1: Planteamiento de la Hipótesis

Ho: La modernización de la gestión pública no se relaciona positiva y significativamente con la gestión del rendimiento en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

Hi: La modernización de la gestión pública se relaciona positiva y significativamente con la gestión del rendimiento en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

Paso 2. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3: Valor de la prueba

Tabla 34

Resultados del análisis de correlación de la variable modernización de la gestión pública y la gestión del rendimiento

			Modernización de la gestión pública	Dimensión4: Gestión del Rendimiento
Rho de Spearman	Modernización de la gestión pública	Coeficiente de correlación	1,000	0,122
		Sig. (bilateral)	.	0,234
		N	97	97
	Dimensión4: Gestión del Rendimiento	Coeficiente de correlación	0,122	1,000
		Sig. (bilateral)	0,234	.
		N	97	97

Fuente. Elaboración propia, 2023.

$p = 0,122$

Paso 4. Comparación de p y α

P valor = 0,234 y es menor a $\alpha = 0,05$

Paso 5. Decisión

Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

Paso 6. Conclusión

Existe relación positiva y significativa entre la variable y la dimensión gestión del rendimiento en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021, con una sig. $p =$ valor 0,234 menor que el 0,05.

Hipótesis específica 5:

Paso 1: Planteamiento de la Hipótesis

Ho: La modernización de la gestión pública no se relaciona positiva y significativamente con la gestión de compensación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

Hi: La modernización de la gestión pública se relaciona positiva y significativamente con la gestión de compensación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

Paso 2. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3. Valor de la prueba

Tabla 35

Resultados del análisis de correlación de la variable modernización de la gestión pública y la gestión de compensación

			Modernización de la Gestión Pública	Dimensión 5: Gestión de compensación
Rho de Spearman	Modernización de la Gestión Pública	Coefficiente de correlación	1,000	0,306**
		Sig. (bilateral)	.	0,002
		N	97	97
	Dimensión 5: Gestión de compensación	Coefficiente de correlación	0,306**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,002	.
		N	97	97

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

Fuente. Elaboración propia, 2023.

$$p = 0,306$$

Paso 4. Comparación de p y α

P valor = 0,002 y es menor a $\alpha = 0,05$

Paso 5. Decisión

Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

Paso 6. Conclusión

Existe relación positiva y significativa entre la variable modernización de la gestión pública y la dimensión gestión de compensación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021, con una sig. $p =$ valor 0,002 menor que el 0,05.

Hipótesis específica 6:

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis

Ho: La modernización de la gestión pública no se relaciona positiva y significativamente con la gestión del desarrollo y capacitación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

Hi: La modernización de la gestión pública se relaciona positiva y significativamente con la gestión del desarrollo y capacitación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

Paso 2. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3: Valor de la prueba

Tabla 36

Resultados del análisis de correlación de la variable modernización de la gestión pública y la gestión del desarrollo y capacitación

			Modernización de la gestión pública	Dimensión 6: Gestión del desarrollo y capacitación
Rho de Spearman	Modernización de la gestión pública	Coefficiente de correlación	1,000	0,160
		Sig. (bilateral)	.	0,117
		N	97	97
	Dimensión 6: Gestión del desarrollo de capacitación	Coefficiente de correlación	0,160	1,000
		Sig. (bilateral)	0,117	.
		N	97	97

Fuente. Elaboración propia, 2023.

$p = 0,160$

Paso 4. Comparación de p y α

P valor = 0,117 y es menor a $\alpha = 0,05$

Paso 5. Decisión

Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

Paso 6. Conclusión

Existe relación positiva y significativa entre la variable modernización de la gestión pública y la dimensión gestión del desarrollo y capacitación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021, con una sig. p = valor 0,117 menor que el 0,05.

Hipótesis específica 7:

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis

Ho: La modernización de la gestión pública no se relaciona positiva y significativamente con la gestión de relaciones humanas y sociales en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

Hi: La modernización de la gestión pública se relaciona positiva y significativamente con la gestión de relaciones humanas y sociales en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.

Paso 2. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

Paso 3: Valor de la prueba

Tabla 37

Resultados del análisis de correlación de la variable modernización de la gestión de las relaciones humanas y sociales

			Modernización de la gestión pública	Dimensión 7: Gestión de las relaciones humanas y sociales
Rho de Spearman	Modernización de la gestión pública	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 97	0,404** 0,000 97
	Dimensión 7: Gestión de las relaciones humanas y s.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0,404** 0,000 97	1,000 . 97

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

Fuente. Elaboración propia, 2023.

$p = 0,404$

Paso 4. Comparación de p y α

P valor = 0,000 y es menor a $\alpha = 0,05$

Paso 5. Decisión

Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la alterna.

Paso 6. Conclusión

Existe relación positiva y significativa entre la variable modernización de la gestión pública y la dimensión gestión de relaciones humanas y sociales en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021, con una sig. $p =$ valor 0,000 menor que el 0,05.

DISCUSIÓN

El objetivo del trabajo fue determinar la relación de la modernización de la gestión pública y la gestión de recursos humanos Ilo, 2021, donde los resultados y según el análisis realizado; reflejaron que la modernización de la gestión pública en la DIREPRO, se encuentra en un nivel de inicio con un 48,5 %, lo cual indica que existe la necesidad de introducir y aplicar ajustes al proceso de la modernización de la gestión pública, por otro lado, con respecto a la gestión de recursos humanos, el 50,5 % de los encuestados perciben que se encuentra en inicio de mejorar sus procedimientos administrativos y acciones que contribuyan en un adecuado y óptimo desarrollo de sus funciones, según sus áreas con responsabilidad, con la finalidad de que se refleje progresivamente en mejorar la calidad de atención a la población.

Los hallazgos guardan relación en parte con lo informado por Cristobal (2021), cuyos resultados aterrizan a la conclusión de que un 27,9 % de los encuestados, consideraban la modernización de la gestión pública en el nivel de inicio, lo cual reflejaba que había aspectos por mejorar en el servicio que brindan a los ciudadanos. Esa misma proporción consideraba que los jefes de área poseían un nivel bajo en la dirección a su personal. Por otro lado, Ghiglione (2015), que menciona que los recursos humanos son el activo más importante dentro de las organizaciones públicas y representan el factor clave de éxito o fracaso, donde los responsables 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 objetivas y acciones de mejora continua.

En esa misma línea la Presidencia de Consejo de Ministros en el 2013, a través de su Política Nacional de Actualización de la Administración Pública sostuvo la importancia que tiene todas las instituciones públicas del Estado Peruano, deben contar con sus planes estratégicos y operativos, como herramientas orientadoras hacia los logros objetivos institucionales, que contiene todas las metas anuales, así como los recursos, para la ejecución de sus actividades operativas e inversiones.

Los resultados tienen parcial coincidencia con lo aseverado por Consulting (2018), que sostiene que uno de los mayores inconvenientes que generan gran tensión para las organizaciones latinoamericanas es el entorno cultural mixto, donde conviven valores nacionales y regionales, prácticas globales y locales. De esto surge la necesidad de modernizar las prácticas de recursos humanos, sin perder el valor humanístico como tal. El principal problema para que se dé el paso, es la falta de habilidades de los líderes de la organización, para establecer el área correspondiente a recursos humanos, en pro del desarrollo y la mejora continua de la organización.

Los hallazgos detectados se relacionan en parte con lo informado por Pineda (2021), quién concluyó que la administración pública debe ser flexible, capaz de adecuarse a las distintas necesidades de la población y a los cambios sociales, políticos y económicos del entorno, por tanto, se expresa en una gestión pública en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupen por entender y responder a las necesidades y expectativas ciudadanas, en cualquier sociedad, la modernización, deviene de la necesidad de generar mayor eficacia gubernamental y de optimizar los recursos, así como también, entre otras motivaciones para promoverla, alcanzar mayor credibilidad de las instituciones públicas beneficiando no sólo el desempeño institucional, sino también el sistema político y la democracia.

Los resultados tienen parcial coincidencia con lo informado por Napa (2021), quién concluyó que el nivel de correlación entre variables que se obtuvo en el estudio de la correlación de Rho de Spearman, resultó un valor de 0,890 indicando que existe un coeficiente de correlación positivo alto entre: la modernización de la gestión pública y la administración eficiente, eficaz y oportuna de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú año 2018-2019.

Por otro lado, los resultados detectados se relacionan en parte con lo informado por Pinchi (2019), quién concluyó que el personal considera poco adecuado que solo los gerentes de cada unidad sean los encargados de efectuar la planificación de los riesgos sin su apoyo e indican que no necesariamente las evaluaciones que se realizan en cuanto al desempeño son las más adecuadas, además, indican que no se viene cumpliendo a

cabalidad con los logros y compromisos establecidos.

Los hallazgos guardan parcial coincidencia con Valeriano (2022), donde concluye que los documentos de gestión de dichas entidades no son acordes a los propios objetivos de modernización, en consecuencia no existe programación de actividades ni metas presupuestales de dicha política en ninguno de los tres niveles de gobierno actual.

En ese sentido, se contrasta de manera similar a los resultados obtenidos en la presente investigación, donde uno de los principales problemas de las entidades públicas de la región de Moquegua, es la poca atención que le dan las autoridades políticas y administrativas a sus documentos de gestión institucional, sin tener en cuenta, la limitación y sobre exceso de trámites y costos innecesarios, es tener documentos desfazados y sin actualizarse para poder brindar los bienes y servicios de calidad al ciudadano.

Por otro lado, los resultados tienen parcial coincidencia con lo informado por Saavedra (2016), quien concluyó que la organización se oriente hacia una visión más ambiciosa de los RRHH, vinculándolos como elementos claves del direccionamiento estratégico para el éxito organizacional. El personal es el factor clave en la capacidad de adaptación de la organización y en la consolidación de una ventaja, de ahí que el futuro de aquella dependa de lograr un capital humano idóneo y comprometido.

Finalmente, la presente investigación guarda similar relación del párrafo anterior, donde una de las causas que se identificó fue una limitada y carente organización de las áreas de desempeño, ausencia de capacitaciones, evaluaciones, liderazgo, políticas, compensación, reconocimientos y planes para una mejor gestión del personal en la Dirección Regional de la Producción.

CONCLUSIONES

1. Con respecto a la hipótesis general y el objetivo general, se determinó que existe relación positiva y significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021 con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,311 y una Sig. (bilateral) p-valor = 0,002 menor que al 0,05; lo cual demuestra que la relación entre estas variables es positiva y alta en la gestión de recursos humanos, en consecuencia, la mejora continua de la Modernización de la Gestión Pública resulta altamente relevante en la mejora progresiva de la gestión de recursos humanos y viceversa.
2. Existe una relación positiva y significativa, entre la Modernización de la gestión pública y la dimensión planificación de políticas de recursos humanos con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,320 y una Sig. (bilateral) p-valor = 0,001 menor que al 0,05; lo cual indica que la Modernización de la Gestión Pública está relacionada de forma directa con la planificación de políticas, en consecuencia, éstos deben ser los documentos de gestión, programas y planes de desarrollo para mejorar el desempeño del personal administrativo en la institución.
3. Existe una relación positiva y significativa, entre la Modernización de la gestión pública y la dimensión organización del trabajo y su distribución con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,411 y una Sig. (bilateral) p-valor = 0,000 menor que al 0,05; lo cual indica que la Modernización de la Gestión Pública está relacionada en forma directa con la organización del trabajo y distribución, en consecuencia, el perfil del puesto debe ser de acuerdo a la experiencia del personal para un óptimo desarrollo de sus tareas y responsabilidades.

4. Se ha determinado que existe una relación positiva y significativa entre la modernización de la gestión pública y la dimensión de gestión del empleo con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,613 y una Sig. (bilateral) p-valor = 0,000 menor que al 0,05; lo cual indica que la Modernización de la Gestión Pública influye en la gestión y reclutamiento de los servidores civiles idóneos para el puesto de acuerdo con el mérito e igualdad de oportunidades.
5. Se ha determinado que existe relación positiva y significativa entre la modernización de la gestión pública y la dimensión de gestión del rendimiento con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,122 y una Sig. (bilateral) p = valor 0,234 menor que el 0,05; lo cual nos indica que la modernización de la gestión pública se asocia con la gestión del rendimiento, evidenciando regular evaluaciones y calificaciones de desempeño en los trabajadores, poca retroalimentación sobre los planes de acción para la mejora del rendimiento.
6. Se ha determinado que existe una relación positiva y significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión de compensación con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,360 y una Sig. (bilateral) p= valor 0,002 menor que el 0,05; el cual nos indica que se viene desarrollando regularmente una gestión de reconocimientos del otorgamiento de la pensión, verificación de sobrevivencia y la aplicación de la normativa para el pago de las pensiones, de acuerdo al puesto dónde labora el personal administrativo de la Dirección Regional de la Producción, Ilo.
7. Se ha determinado que existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y la dimensión de gestión del desarrollo y capacitación con un coeficiente de correlación Spearman de 0,160 y una Sig. (bilateral) p=valor 0,117 menor que el 0,05; lo cual indica que la Modernización de la Gestión Pública influye directamente con la gestión del desarrollo y capacitación, en consecuencia, se requiere mayor atención en la implementación de un programa de fortalecimiento de capacidades al personal administrativo para una mejor desempeño y rendimiento en sus funciones y actividades laborales en la Entidad.

8. Se ha determinado que existe relación positiva y significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión de relaciones humanas y sociales con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,404 y una Sig. (bilateral) p -valor 0,000 menor que el 0,05; en consecuencia, se evidencia que existe una limitada gestión de relaciones humanas en el personal administrativo, lo cual recae en un desinterés político por parte de la Gerencia Sub Regional de Ilo y el Gobierno Regional de Moquegua, debido a una escasa articulación y priorización de planes de bienestar social, convenios con instituciones y programas que contribuyan en mejorar las relaciones laborales individuales y colectivas.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la Dirección Regional de la Producción, implementar un programa de fortalecimiento de capacidades a través y/o en convenio con la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP)- SERVIR y la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, acerca de los cinco pilares de la Modernización de la Gestión Pública, con la finalidad de promover mecanismos adecuados para la actualización y mejora continua de sus principales documentos de gestión y políticas de desarrollo para el personal administrativo, contribuyendo así en una óptima gestión de recursos humanos y modernización de la organización, por ende, estas acciones se vean reflejadas en una satisfacción y calidad de atención en la ciudadanía.
2. Se sugiere a la Dirección Regional de la Producción, gestionar una adecuada implementación de Políticas de Recursos Humanos, promoviendo el Plan de Gestión de Personas, Reglamento Interno de Servidores, Presupuesto Anual de Recursos Humanos, Cuadro de Indicadores de Gestión de la Oficina de Recursos Humanos, entre otros, según las principales necesidades que aquejan y demandan en la DIREPRO, donde su priorización como sector viene siendo poco atendido, de este modo; se mejorará las coordinaciones y atenciones al ciudadano y organizaciones con sus solicitudes y necesidades del sector.
3. Se sugiere diseñar un plan de mejora para una adecuada organización del trabajo y su distribución, actualizando sus principales documentos de gestión correspondientes, como son la elaboración del Manual de Clasificador de Cargos (MCC), Cuadro para la Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional), Manual de Perfiles de Puestos (MPP), Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), como principales documentos para una mejora en la reorganización, según la necesidad del personal y la institución.

4. Se sugiere a la Dirección Regional de la Producción, implementar la gestión del empleo conjuntamente con mecanismos que respondan a una gestión de la incorporación entre estos; bases de concursos de selección, avisos de convocatorias, relaciones de candidatos según etapa de selección hasta la conformación de los candidatos que lleguen a la entrevista final, actas finales de comité de selección, implementar planes de inducción y registro de inducciones, periodo de prueba al personal entrante, por otro lado, desarrollar una eficiente administración de personas, realizando una administración de legajos, control de asistencia, desplazamiento, procedimientos disciplinarios, desvinculación, dentro del marco de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH.
5. Se sugiere a la Dirección Regional de la Producción, promover una mejora en la gestión del rendimiento que responda a las evaluaciones de desempeño de manera óptima, reconociendo y promoviendo los aportes de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales, atendiendo las necesidades de todo el personal administrativo para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello una atención más eficiente con la ciudadanía.
6. Se sugiere a la Dirección Regional de la Producción, el fomento de la gestión de la compensación en el personal administrativo, a través de un adecuado registro de pensiones, resoluciones de otorgamiento de pensiones, boletas de pensiones, entre otros, teniendo como evidencia, según los resultados obtenidos una escasa importancia de motivar y reconocer el desarrollo de las actividades y tareas del personal, viéndose reflejado en una regular atención al servicio de la ciudadanía y, por ende, una limitada contribución al logro de los objetivos institucionales.
7. Se sugiere a la Dirección Regional de la Producción, realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación, Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), Evaluación de capacitación, Registros de capacitaciones internas, entre otros, impulsando el Plan de línea de carrera y obteniendo un diagnóstico de potencial de desarrollo, con la finalidad de garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los

servidores como estimulando su desarrollo profesional, aportando así, en la actualización y mejora de sus capacidades para un adecuado desempeño en cualquier ámbito u oficina que se le asigne realizar labores por decisión de la oficina de recursos humanos y/o rotación de puestos en la Entidad.

8. Se sugiere a la Dirección Regional de la Producción, una atención rápida y oportuna en fortalecer la gestión de relaciones humanas y sociales a través de relaciones laborales individuales y colectivas, capacitándolos en resolución de conflictos, clima laboral, organizacional, cultura organizacional y planes de acción, para una efectiva comunicación interna y, por ende, una mejor atención al ciudadano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2014, 10 de noviembre). *Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas*. Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/formalizan-la-aprobacion-de-la-directiva-no-002-2014-servir-res-n-238-2014-servir-pe-1162964-1>
- Banda, J. S. (12 de enero de 2019). *Percepcion de la Gestión Pública y su efecto en el nivel de vida de los hogares de la región de moquegua, 2000-2018*. Obtenido de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/765/Jaime_tesis_grado-academico_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carbajal, R. R. (15 de julio de 2019). *Gestión de Recursos Humanos y Gobernabilidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chuquibambilla, Grau-Apurímac, 2018"*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43902>
- Cárdenas, F. S. (22 de diciembre de 2015). *La administración de los recursos humanos y su relación con el nivel de competitividad de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Tacna-2013*. Obtenido de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1014/TM172_Tito_Cardenas_FS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chancha Ayala, T. &. (noviembre de 2022). *ciencia latina.org*. Obtenido de Gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3646/5517>
- CLAD, C. L. (2017). *Simposio sobre Reforma y Modernización del Estado: Avances en los últimos veinte años, nuevas tendencias y desafíos futuros*. Santo Domingo, Republica Dominicana: Ministerio de Administración Pública.
- Consulting, D. (22 de Abril de 2018). *Gestión de RRHH en América Latina*. Obtenido de

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>

Crisostomo, E. R. (2019). Modernización de la gestión pública y la gestión administrativa en el hospital Villa el Salvador de la DIRIS Lima Sur. 2019. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

Cristobal, F. T. (13 de setiembre de 2021). *Universidad Continental*. Obtenido de Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10067?locale=es>

Cristobal, F. T. (13 de setiembre de 2021). *Universidad Continental*. Obtenido de Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la unidad de fiscalización administrativa de la municipalidad de san isidro, 2020: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10067?locale=es>

Cruz, Y. R. (2020). La dimensión informacional de la Administración Pública para la Gobernanza y el gobierno electrónico y abierto. *Revista Cubana de Información y Comunicación- Scielo.sdl.cu*, 31.

Endalia. (2020). Los recursos humanos: de la revolución industrial a la revolución digital. España: Endalia.

Franco Ghiglione. (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. Santa Rosa.

García de Hurtado, M. C., & Martín, L. (2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones de recursos humano a capital intelectual. Venezuela: Universidad del Zulia.

Ghiglione, F. (30 de junio de 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. Obtenido de http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf

GORE, O. R. (15 de junio de 2021). *regiónmoquegua.gob.pe*. Obtenido de <https://www.regionmoquegua.gob.pe/wp-content/uploads/2021/06/INFORME-ANUAL-2020-A-NIVEL-PLIEGO-DEL-GOREMOQ.pdf>

Hegel. (13 de diciembre de 2021). *Instituto en Gestión Pública por resultados*. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/gestion-publica-en-peru-que-es-como-se-compone-importancia-etc/>

Herbert, A. F. (2017). *La modernización de la gestión de los recursos humanos en el Estado*. Obtenido de <https://urbeetius.org/wp-content/uploads/2017/11/33-89-1-PB.pdf>

Hoffmann, M. G. (2019). *repositorio de la Universidad Pontificia Católica de Chile*. Obtenido de <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/27580/Tesis%20Final%202018-79180051.pdf>

IDEA. (2010). *Gestión Pública, Material de Trabajo*. Obtenido de Programa de Formación: Desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de las organizaciones políticas: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/\\$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8453BD9D9F57489405257C0C0014A7FC/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf)

Internacional, I. p.-I. (Mayo de 2009). *congreso de la república y Asociación Civil Transparencia*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9506FA981DDF086405257C2B0056BEF1/\\$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9506FA981DDF086405257C2B0056BEF1/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%BAblica.pdf)

Jorge Balbin Condor. (2017, 10 de agosto). *Definición y Términos en la Gestión Pública*. (F. E. Perú, Ed.) Obtenido de https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/ccb26309deb9211

6052581bb006221e1/\$file/compendio-definiciones-y-t% c3% 89rminos-en-la-gesti% c3% 93n-p% c3% 9ablica.pdf

Jorge L. del Río- Cortina, R. E.-M.-P.-L. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica- Vol. 33 N° 2- 2022*, 8.

José Oscar Huanca-Frias, C. A.-Z.-P. (2021). Obtenido de Modernización de la gestión pública y la calidad de atención al usuario en las municipalidades provinciales de la región Puno: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2159>

Jung, W. (diciembre de 2009). Teoría Política y Gestión Pública. *Selección de Ensayos*. Santiago de Chile, Chile: Konrad Adenauer Stiftung.

Ley N°27785. (s.f.). Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control. Contraloría General de la República.

López, J. N. (2013). Modernización del estado y de la administración pública en Colombia, la política de rendición de cuentas social y el fortalecimiento de la democracia. *Justicia Juris*, 14.

Luza, V. C. (11 de octubre de 2020). *Gestión de Recursos Humanos y Clima Institucional de los docentes en el I.E.S.T.P. Luis E. Valcárcel de la provincia de Ilo y Región Moquegua-2019*. Obtenido de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1040/Vilma_tesis_titulo_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maldonado, S. G. (2021). Gestión de recursos humanos y del rendimiento en la Municipalidad Provincial de Mariscal Cáceres, Juanjuí, 2020. Tarapoto, Perú: Universidad César Vallejo.

Merino, J. F. (22 de noviembre de 2018). *Gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29049>

- Napa, E. C. (12 de febrero de 2021). *Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018-2019*. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1617958/1/Tesis%20CAEN%20Carnal%20PNP%20JIMENEZ.pdf>
- Pinchi, D. M. (22 de enero de 2019). “*Sistema de control interno y gestión de los recursos Humanos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones San Martín, 2018*”. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40973/Garc%c3%ada_PDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pineda, N. T. (2021). La modernización de la Administración Pública cubana en clave de desarrollo. Principales desafíos. *Scielo.sld.cu*, 13.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2013, 08 de enero). *Decreto Supremo N°004-2013-PCM*. Diario Oficial el Peruano. Obtenido <https://busquedasde.elperuano.pe/normaslegales/aprueba-la-politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-decreto-supremo-n-004-2013-pcm-886510-1/>
- RAE. (2019). Real Academia Española. *definición de gestión pública*. RAE.
- Rojas, A. P. (diciembre de 2010). *Modernización de la Gestión Pública en el Ámbito de la Gestión de recursos humanos en la Alta Dirección Pública en el sector de salud en Chile: Análisis a la facultad de seleccionar alto directivos en hospitales públicos*. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/10469/13969/TFLACSO-2010AP-CV.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- RRHH. (29 de noviembre de 2019). *rrhh-web.com*. Obtenido de <https://www.rrhh-web.com/historia.html>
- Saavedra, C. A. (2016). El recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de*

Futuro", 21.

Salazar, J. I. (20 de junio de 2018). La gestión pública en el Perú en perspectiva histórica (siglo XIX-XXI). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Saravia, J. (2018). La gestión pública en el Perú en perspectiva histórica (siglos XIX-XXI). doi: 10.26439/en.lineas.generales2018. N° 002.2674.

Schröder, P. (2018). Nueva Gestión Pública: Aportes para el buen gobierno. Col San Ángeel Inn, México, D.F.: Fundación Friedrich Naumann.

Secretaría de la Función Pública, S. (s.f.). Mejora de la Gestión Pública. *Programa anticorrupción de México*. Obtenido de: <http://www.programaanticorrupcion.gob.mx/index.php/internacionales/mejora-de-lagestion-publica.html>.

SGP. (01 de febrero de 2013). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.

SGP, S. d. (30 de abril de 2017). *sgp*. Obtenido de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>

Simione, A. A. (2014). La modernización de la gestión y la gobernanza en el sector público en Mozambique. *Scielo. Rev. Adm. Pública*, 48.

Steven, L. (12 de mayo de 2012). *Una paradoja peruana*. Obtenido de : <http://www.larepublica.pe/columnistas/aproximaciones/>

Thompson, F. (enero de 2008). Las tres caras de la gestión pública. Ciudad de México: Scielo.org.mx.

Valeriano, G. S. (2022). *La política nacional de modernización de la gestión pública y la gestión de las entidades públicas, de los niveles de gobierno nacional, regional y local*. Obtenido de Universidad José Carlos Mariategui: https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2008/Gabriel_trab-acad_titulo_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Velasquez, L. (23 de julio de 2019). Una gestión pública de calidad.
<http://redgestorespublicos.pe/una-gestion-publica-calidad/>.
- Verónica Figueroa Huencho, M. O. (2011). Política de Modernización de la Gestión Pública en Chile 1990-2006: evidencias a partir de un modelo de análisis. *scielo.org.mx*, 39.
- Vicente, J. E. (2016). *Modernización de la gestión pública y calidad del servicio en la Unidad de Gestión Educativa Local de Pangoa Junín - 2016*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20782/Ordo%c3%b1ez_VJE.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Yepes, I. M. (2010). *El constructo psicosocial de calidad de los procesos y recursos humanos. Desarrollo teórico y validación empírica*. Sant Vicenç dels Horts,: Universitat de Barcelona .

ANEXOS



ANEXO 1: INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA ESCUELA DE POSGRADO MAESTRIA EN GERENCIA PÚBLICA

CUESTIONARIO

Estimado señor(a):

El presente cuestionario pertenece a la investigación denominada:

“Modernización de la gestión pública y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021”

Por favor, leer bien las preguntas y marque su respuesta con un (X), teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

DATOS GENERALES:

Por favor, leer bien las preguntas y marque su respuesta con un (X)

- **Sexo:** () Masculino () Femenino
- **Edad:** 18 a 29 años () 30 a 35 años () 36 a 40 años () 41 a 45 años ()
46 a 50 años () 51 a 65 años ()
- **Tiempo laboral en la entidad:** 01-10 meses () 01 a 02 años () más de 05 años ()
más de 10 años ()
- **Nivel de Educación:** Egresado () Técnico () Profesional () Magister ()
Doctorado ()

CUESTIONARIO SOBRE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Por favor, leer bien las preguntas y marque su respuesta con un (X)

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIONES				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
			1	2	3	4	5
Modernización de la gestión pública	Planes estratégicos y operativos	1. Cuentan con planes estratégicos y operativos que permitan identificar características del público objetivo.					
		2. Cuentan con planes operativos que permitan cuantificar el bien y/o servicios que le toca producir o entregar.					
		3. En el proceso de gestión realizan un estudio actualizado de las necesidades de la población que deben ser atendidas.					
		4. Diseñan estrategias de atención que permita llegar a toda la población beneficiaria.					
	Gestión por procesos, simplificación administrativa	5. El proceso de atención a la población está orientado a informar oportunamente para reducir multas e infracciones tributarias.					
		6. Los procesos administrativos previstos contribuyen a eliminar costos innecesarios a la población.					
		7. Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos.					
		8. Cuentan con plataformas virtuales al servicio de los usuarios para tramitar la obtención de un bien o servicio.					
	Presupuesto por resultados	9. Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.					
		10. Al elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley.					
		11. Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes.					
		12. Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.					

Servicio civil meritocrático	13. Se cumple con respetar los derechos laborales del personal administrativo.					
	14. Se aplica una selección idónea de los trabajadores de acuerdo a sus funciones en el área laboral al que ingresará.					
	15. Se evalúa el desempeño laboral de acuerdo al logro de objetivos fijados en la gestión pública.					
	16. Se capacita al trabajador fortaleciendo sus capacidades de gestión de personas del Estado.					
Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión	17. Se evalúa la pertinencia de las acciones realizadas en la gestión.					
	18. Se evalúa la eficacia de los resultados alcanzados en la gestión.					
	19. Se evalúa el nivel de satisfacción de los ciudadanos con el bien recibido a partir de la aplicación de encuestas de satisfacción.					
	20. Se busca conocer el impacto de las expectativas alcanzadas en los ciudadanos, teniendo en cuenta el libro de reclamaciones.					

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Por favor, leer bien las preguntas y marque su respuesta con un (X)

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIONES				
			NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
			1	2	3	4	5
Gestión de Recursos Humanos	Planificación de políticas de RRHH	1. ¿Se cuenta con estrategias de planificación de recursos humanos, que contribuyan al fortalecimiento y mejora continua de los trabajadores?					
		2. ¿Se cuenta con políticas que ayudan a fortalecer el desarrollo de las personas?					
		3. ¿Se cuenta con procedimientos de planificación acorde con las necesidades de los trabajadores?					
		4. ¿Se cuenta con la planificación inclusiva de todos los actores involucrados?					
	Organización del trabajo y distribución	5. ¿Se cuenta con tareas, funciones, responsabilidades, riesgos propios de cada puesto de trabajo?					
		6. ¿Se cuenta con trabajadores de acuerdo al perfil del puesto en el que se desempeñan?					
		7. ¿Se tiene claramente definido la descripción de funciones de cada trabajador?					
		8. ¿Se cuenta con trabajadores con las competencias y responsabilidades de acuerdo a sus puestos?					
	Gestión del empleo	9. ¿Se integra a servidores civiles idóneos para el puesto de acuerdo al mérito, igualdad de oportunidades?					
		10. ¿Se realiza la inducción general referida a la información sobre el Estado, la entidad y normas internas lo que garantiza la integración y adaptación del trabajador a la entidad?					
		11. ¿Se realiza la administración de legajos que incluye el registro, la actualización, la conservación y el control de los documentos del servidor civil?					
		12. ¿Se cuenta con el control de asistencia y tiempo de permanencia de los trabajadores en su centro de labores, en concordancia con los horarios y la jornada?					

Gestión del Rendimiento	13. ¿Se le hace participe comunicando con antelación sobre las actividades planificadas por el comité institucional?						
	14. ¿Los compromisos asumidos en la institución con la institución, están alineados con el desempeño de sus labores de acuerdo al cargo que ocupa?						
	15. ¿La oficina de RRHH realiza la propuesta de mejora para su área de trabajo con el apoyo de la dirección?						
	16. ¿Se hace seguimiento de las faltas y sanciones cometidas por el trabajador en el desempeño de sus labores?						
	17. ¿Se cuenta con un área que realiza la calificación de desempeño de los trabajadores?						
	18. ¿Se notifica la información sobre la evaluación del desempeño de sus funciones?						
	19. ¿El área de RRHH realiza reuniones de retroalimentación sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño?						
	20. ¿Se le hace participe del plan de acción para la mejora del desempeño en el área donde labora?						
	Gestión de compensación	21. ¿Se cuenta con compensaciones acorde con el puesto y labores que se desempeña el trabajador?					
		22. ¿Se cuenta con el procedimiento de reconocimiento del otorgamiento de la pensión, verificación de sobrevivencia y la aplicación de la normativa para el pago de las pensiones a ex servidores?					
Gestión del desarrollo y capacitación	23. ¿Se realiza las capacitaciones que ayudan a cerrar brechas identificadas en los trabajadores?						
	24. ¿Se realiza capacitaciones que contribuyen a fortalecer las capacidades, competencias para mejorar la calidad de los servicios brindados por los trabajadores?						
	25. ¿Se cuenta con oportunidades para la línea de carrera, para los trabajadores, mediante concursos públicos de méritos; siempre y cuando su régimen laboral lo contemple?						

Gestión de las relaciones humanas y sociales	26. ¿Se cuenta con procesos que buscan realizar actividades de prevención y resolución de conflictos?					
	27. ¿Se realiza actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los servidores civiles?					
	28. ¿Se cuenta con actividades orientadas a propiciar las condiciones para un buen ambiente de trabajo y mejora de la calidad de vida de los servidores?					
	29. ¿Se cuenta con estrategias de medición de la cultura organizacional y los planes de acción?					
	30. ¿Se cuenta con estrategias orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo?					

GRACIAS POR SU TIEMPO

ANEXO 2: Matriz de consistencia

Título: Modernización de la gestión pública y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO, DISEÑO, POBLACIÓN, INSTRUMENTO Y TÉCNICA
<p>¿Cuál es la relación entre la Modernización de la Gestión Pública y la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública con la planificación de políticas de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021? • ¿Cuál la relación entre la modernización de la gestión pública con la organización del trabajo y su distribución en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 	<p>Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con la planificación de políticas de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021. • Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con la organización del trabajo y su distribución en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021. 	<p>La modernización de la gestión pública se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación positiva y significativa entre la modernización de la gestión pública con la planificación de políticas de recursos humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021. • Existe relación positiva y significativa entre la modernización de la gestión pública con la organización del trabajo y su distribución en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021. 	<p>MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planes estratégicos y operativos • Gestión por procesos, simplificación administrativa • Presupuesto por resultados • Servicio civil meritocrático 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación del público objetivo • Identificación de los bienes y servicios que corresponde producir o entregar • Estudio de las necesidades de la población • Planificación de las estrategias de atención • Atención ágil y asertiva a las necesidades de la población. • Eliminación de costos innecesarios para la sociedad. • Trámites más rápidos y menos burocráticos. • Plataformas virtuales y presenciales para la obtención de un bien. • Mantenimiento de la disciplina fiscal • Eficiencia en la distribución de los recursos. • Empleos indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto. • Respeto a los derechos del empleado público. • Selección de personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos institucionales. • Fortalecimiento de la institucionalización del Sistema de Gestión de personas del 	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental/ Transseccional</p> <p>Nivel: cuantitativa - correlacional</p> <p>Población: 97 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de la Producción, Ilo.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión del empleo en 2021 la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021? • ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión del rendimiento en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021? • ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión de compensación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021? • ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión del desarrollo y capacitación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021? • ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión de las relaciones humanas y sociales en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión del empleo en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021. • Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión del rendimiento en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021. • Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión de compensación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021. • Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión del desarrollo y capacitación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021. • Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión de las relaciones humanas y sociales en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación positiva y significativa entre la modernización de la gestión pública con la gestión del empleo en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021. • Existe relación positiva y significativa entre la modernización de la gestión pública con la gestión del rendimiento en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021. • Existe relación positiva y significativa entre la modernización de la gestión pública con la gestión de compensación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021. • Existe relación positiva y significativa entre la modernización de la gestión pública con la gestión del desarrollo y capacitación en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021. • Existe relación positiva y significativa entre la modernización de la gestión pública con la gestión de las relaciones humanas y sociales en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021. 	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión • Planificación de Políticas de Recursos Humanos • Organización del Trabajo y su distribución • Gestión del empleo • Gestión del Rendimiento • Gestión de compensación • Gestión del desarrollo de capacitación • Gestión de las relaciones humanas y sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de la pertinencia de las acciones y la eficacia de los resultados. • Evaluación de impacto en relación con las expectativas de los ciudadanos. • Estrategias • Políticas • Procedimientos • Planificación de RR.HH. • Diseño de puestos • Administración de puestos • Gestión de incorporación • Gestión de administración de personas • Planificación • Establecimiento de metas y compromisos • Seguimiento • Evaluación y Retroalimentación • Administración de compensación • Administración de pensiones • Capacitaciones • Progresiones de la carrera • Relaciones laborales individuales y colectiva • Seguridad y salud en el trabajo • Bienestar Social • Cultura y clima organizacional • Comunicación interna 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionarios</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA
UNIDAD DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
Maestría en Gerencia Pública

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombres y Apellidos : GERMAN JAMES HUNSHAN GURMAN
- 1.2. Grado Académico : MAESTRO EN CIENCIAS ; CONTABLES Y FINANCIERAS
- 1.3. Mención : GERENCIA PUBLICA Y GOBERNABILIDAD
- 1.4. Institución donde labora : DIRECCION REGIONAL DE LA PRODUCCION
- 1.5. DNI N° : 32979918
- 1.6. Celular : 988992004
- 1.7. Dirección : ARENAL B-13, ALTO ILO, DISTRITO ILO, PROVINCIA ILO, DEPARTAMENTO MOQUEGUA
- 1.8. Título de la investigación : "Modernización de la Gestión Pública y la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021"
- 1.9. Instrumento a evaluar : Cuestionario de Encuesta sobre Modernización de la Gestión Pública.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE		DEFICIENTE					REGULAR					BUENA					MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																			X			
3. Actualidad	Adecuado el avance de la ciencia pedagógica.																			X			
4. Organización	Existe una organización lógica.																				X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																			X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																			X			
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.																			X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																				X		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

89,5

Autor del Instrumento:
 Lic. Anthony Dickson Villegas Flores

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()


 Lugar: Ilo Fecha: 02/06/2023



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA
 UNIDAD DE POSGRADO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
 Maestría en Gerencia Pública

FICHA DE VALIDACIÓN
 INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombres y Apellidos : GERMAN JAMES HUAMAN GUZMAN
 1.2. Grado Académico : MAESTRO EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
 1.3. Mención : GERENCIA PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 1.4. Institución donde labora : DIRECCION REGIONAL DE LA PRODUCCION
 1.5. DNI N° : 72979918
 1.6. Celular : 988992004
 1.7. Dirección : APENAL B-13 ACTO ILO DISTRITO ILO PROVINCIA ILO DEPARTAMENTO MOQUEGUA
 1.8. Título de la investigación : "Modernización de la Gestión Pública y la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021"
 1.9. Instrumento a evaluar : Cuestionario de Encuesta sobre Gestión de Recursos Humanos.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

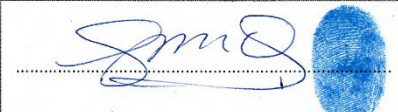
INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE		DEFICIENTE					REGULAR					BUENA					MUY BUENO				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																		X				
3. Actualidad	Adecuado el avance de la ciencia pedagógica.																		X				
4. Organización	Existe una organización lógica.																		X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																	X					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																	X					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																		X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.																		X				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																			X			

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

89,5

Autor del Instrumento:
 Lic. Anthony Dickson Villegas Flores

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()


 Lugar: Ilo, Fecha: 02/06/2023



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA
UNIDAD DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
Maestría en Gerencia Pública

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombres y Apellidos : Jose Luis Morales Rocha
- 1.2. Grado Académico : Doctor
- 1.3. Mención : Estadística e Informática
- 1.4. Institución donde labora : UNAM
- 1.5. DNI N° : 01311419
- 1.6. Celular : 951638577
- 1.7. Dirección : FONDUI III Etapa D-12
- 1.8. Título de la investigación : "Modernización de la Gestión Pública y la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021"
- 1.9. Instrumento a evaluar : Cuestionario de Encuesta sobre Gestión de Recursos Humanos.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE		DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																			X	
3. Actualidad	Adecuado el avance de la ciencia pedagógica.																				X
4. Organización	Existe una organización lógica.																				X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																				X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.																			X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

92

Autor del Instrumento:
 Lic. Anthony Dickson Villegas Flores

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

.....
Dr. Jose Luis Morales Rocha
 INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMÁTICA
 INGENIERO ESTADÍSTICO
 CIP. 80680
 Lugar: Moquegua Fecha: 20/06/23



UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA
UNIDAD DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y EMPRESARIALES
Maestría en Gerencia Pública

FICHA DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombres y Apellidos : Jose Manuel Miranda Buerria
- 1.2. Grado Académico : Magister
- 1.3. Mención : Magister en Gestión Pública
- 1.4. Institución donde labora : Municipalidad Provincial Mariscal Nieto
- 1.5. DNI N° : 04432679
- 1.6. Celular : 965787111
- 1.7. Dirección : Agrupamiento Moquegua A-7
- 1.8. Título de la investigación : "Modernización de la Gestión Pública y la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021"
- 1.9. Instrumento a evaluar : Cuestionario de Encuesta sobre Modernización de la Gestión Pública.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE			DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO					
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	40	45	50	55	60	65	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																		X			
3. Actualidad	Adecuado el avance de la ciencia pedagógica.																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																		X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																		X			
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.																		X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																					X

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

88

Autor del Instrumento:
 Lic. Anthony Dickson Villegas Flores

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

.....
JOSE MANUEL MIRANDA BUERRIA

 Magister en Gestión Pública

 Lugar: Moquegua Fecha: 05/06/23

Anexo 4: Carta de Autorización para la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL
DE LA PRODUCCIÓN

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Ilo, 05 de Junio 2023.

CARTA N° 001 -2023-GRM/GRDE/DIREPRO/O.ADM.

Señor
ANTHONY DICKSON VILLEGAS FLORES
Lic. Gestión Pública y Desarrollo Social

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO

REFERENCIA : Solicitud S/N con Registro 01939137 - 01348781

Por medio de la presente me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente a nombre de la Dirección Regional de la Producción, Moquegua, para manifestarle que, de acuerdo al documento de la referencia, presentado por su persona, se le otorga el permiso correspondiente para realizar la aplicación de sus encuestas de su trabajo de investigación denominado "*Modernización de la Gestión Pública y la Gestión de Recursos Humanos en la Dirección Regional de la Producción, Ilo, 2021*", por lo que se le dará las facilidades a fin de poder contribuir con su investigación en nuestra entidad.

Agradeciéndole la atención que brinde al presente me despido de usted.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA
DIRECCIÓN REGIONAL PRODUCCIÓN

MILYAR D. VEGA BARRERA
Director Oficina Administración

c.c: Adm.
Pers.

Anexo 5: Población de la DIREPRO



DIRECCIÓN REGIONAL
DE LA PRODUCCIÓN

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Ilo, 05 de Junio 2023.

CARTA N° 002 -2023-GRM/GRDE/DIREPRO/O.ADM.

Señor
ANTHONY DICKSON VILLEGAS FLORES
Lic. Gestión Pública y Desarrollo Social

Presente. -

ASUNTO : REMITO INFORMACIÓN SOLICITADA

REFERENCIA : Solicitud S/N, con Registro 01939425 – 01348942

Por medio de la presente me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente a nombre de la Dirección Regional de la Producción, Moquegua, para manifestarle que, de acuerdo al documento de la referencia, presentado por su persona, dónde solicita información sobre la cantidad de personal administrativo de la DIREPRO.

Por lo que, al presente adjunto información solicitada, según cuadro.

N°	Cantidad	Régimen Laboral
01	03	276 CAS
02	19	276
03	75	Contratados/Locación Servicios
Total	97	

Agradeciéndole la atención que brinde al presente me despido de usted.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA
DIRECCIÓN REGIONAL PRODUCCIÓN

MILWAR D. VEGA BARRÉDA
Director Oficina Administración

c.c: Adm.
Pers.

direpromoquegua23@gmail.com Av. Mariano Lino Urquieta N° 705 - Ilo

Anexo 6: Panel fotográfico



Nota: Aplicación de encuestas al personal administrativo de la DIREPRO.



Nota: Aplicación de encuestas al personal administrativo de la DIREPRO.



Nota: Aplicación de encuestas al personal administrativo de la DIREPRO.



Nota: Aplicación de encuestas al personal administrativo de la DIREPRO.