



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Administración pública gerencial y el empleado público de la
Unidad Ejecutora 410 hospital de Quillabamba, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Ccoiso Rivera, Yudayra (ORCID: 0000-0001-7903-7858)

ASESOR(A):

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz (ORCID: 0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CALLAO – PERÚ
2022**

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, a mi esposo Fredy Lara Huaman, a mi hijo Dylan Jorge, a mis padres y hermanos que han sido el principal apoyo para mí, con su dedicación, paciencia y sus buenos consejos y así cumplir con mis metas soñadas.

Los Quiero Mucho
Yudayra

Agradecimiento

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios, quien con su bendición siempre está en mi hogar y el de toda mi familia.

Agradezco a todas las autoridades y personal administrativo de la Universidad Cesar Vallejo, por confiar en mí, abrimme las puertas de mi hoy alma mater como magister y permitirme realizar todo el proceso de aprendizaje e investigación dentro de sus aulas.

De la misma forma mi agradecimiento a mis maestros quienes han dado lo mejor de sus conocimientos para poder llegar a este objetivo personal, en especial a la Dra. Odoña Beatriz Panche Rodriguez, quien con sus valiosos conocimientos e hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada uno de ustedes por su amistad brindada.

Finalmente quiero agradecer mi más grande y sincero agradecimiento al Lic. German Gonzales, quien fue el principal colaborador durante este proceso, quien con su conocimiento y paciencia permitió el desarrollo de este trabajo.

El Autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de Investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	22
4.1. Resultados descriptivos	22
4.2. Resultados inferenciales	24
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles porcentuales de la variable administración pública gerencial.....	76
Tabla 2. Niveles porcentuales de la dimensión modelos de gestión.....	77
Tabla 3. Niveles porcentuales de la dimensión procesos administrativos.	78
Tabla 4. Niveles porcentuales de la dimensión ciclos de la administración pública..	79
Tabla 5. Niveles porcentuales de la variable empleados públicos.....	80
Tabla 6. Niveles porcentuales de la dimensión clasificación.....	81
Tabla 7. Niveles porcentuales de la dimensión incorporación.	81
Tabla 8. Niveles porcentuales de la dimensión requisitos.	82
Tabla 9. Análisis de normalidad de las variables en estudio.....	83
Tabla 10. Correlación entre la administración pública gerencial y el empleado público.	84
Tabla 11. Correlación entre los modelos de la administración pública y el empleado público.....	85
Tabla 12. Correlación entre los procesos de la administración pública y el empleado público.....	86
Tabla 13. Correlación entre los ciclos de la administración pública y el empleado público.....	87

Índice de figuras

Figura 1. Niveles porcentuales de la variable administración pública gerencial.	76
Figura 2. Niveles porcentuales de la dimensión modelos de gestión.	77
Figura 3. Niveles porcentuales de la dimensión procesos administrativos.	78
Figura 4. Niveles porcentuales de la dimensión ciclos de la administración pública.	79
Figura 5. Niveles porcentuales de la variable empleados públicos.	80
Figura 6. Niveles porcentuales de la dimensión clasificación.	81
Figura 7. Niveles porcentuales de la dimensión incorporación.	82
Figura 8. Niveles porcentuales de la dimensión requisitos.	83

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo: Determinar la relación que existe entre la administración pública y el empleado público de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022. La metodología fue de tipo Básica, con diseño no experimental, descriptivo, correlacional. La población fue 120 empleados y la muestra fue de 92 empleados, a los cuales se les aplicó un cuestionario para medir las variables de estudio. Resultados: la prueba de correlación de Pearson se determinó un coeficiente de correlación positivo alto $r= 0.864$ y un valor de Sig. 0.000 menor al nivel de contraste (Sig.<0.05), lo cual permitió aceptar la hipótesis general, evidenciando que la administración de los recursos públicos se ejecutan de forma eficiente, se prevé una mayor gestión en el manejo del empleado público, aprovechando las capacidades, habilidades y talentos del funcionario en el cumplimiento de sus funciones y el logro de las metas institucionales, por cuanto se sentirán motivados y satisfechos en el desarrollo de sus labores. Conclusiones: se estableció que existe una relación directa y significativa entre la Administración Pública Gerencial y el empleado público; los mismos expresaron que la administración pública gerencial ejercida es buena y cumple con su objetivo.

Palabras clave: Administración Pública, Administración Pública Gerencial, Empleado público, modelos de gestión, Ley Servir.

ABSTRACT

The objective of this research was: To determine the relationship that exists between public administration and the public employee of the Executing Unit 410 Hospital of Quillabamba, 2022. The methodology was basic, with a non-experimental, descriptive, correlational design. The population was 120 employees and the sample consisted of 92 employees, to whom a questionnaire was applied to measure the study variables. Results: Pearson's correlation test determined a high positive correlation coefficient $r=0.864$ and a value of Sig. 0.000 lower than the contrast level (Sig.<0.05), which allowed accepting the general hypothesis, evidencing that the administration of public resources is executed efficiently, a better management is expected in the handling of the public employee, taking advantage of the capacities, abilities and talents of the employee in the fulfillment of their functions and the achievement of the institutional goals, since they will feel motivated and satisfied in the development of their work. Conclusions: It was established that there is a direct and significant relationship between the Managerial Public Administration and the public employee; they expressed that the managerial public administration exercised is good and fulfills its objective.

Keywords: Public Administration, Managerial Public Administration, Public Employee, management models, Ley Servir.

I. INTRODUCCIÓN

La Administración Pública, es una materia existente en todo el mundo, hecho que corrobora la Organización de las Naciones Unidas (2002) cuando decidió celebrar el veintitrés del mes de junio como un día dedicado a la Administración Pública por las Día de las Naciones Unidas. En un mundo globalizado, estar actualizados hoy en día, es una necesidad y un reto. Los administradores públicos tienen la función y la responsabilidad de trabajar a favor de la optimización de los servicios que ofrecen a sus ciudadanos. Para lo cual, es necesario saber hacia dónde señalan las tendencias globales y mundiales que guían el proceso de modernización del Estado (EPG, 2020). En todo el mundo, la Administración Pública (AP) es la que se encarga de aplicar las políticas públicas y lograr la satisfacción de las demandas ciudadanas (Duro, 2018). Asimismo, la administración pública aporta de manera importante al fortalecimiento y al buen desempeño de los entes o instituciones del Estado, utilizando modelos y herramientas de gestión de la administración y, en particular, de la administración pública (Escalante, 2015). En tal sentido Ramio (2019) escribe: “hay que reescribir el discurso para aclarar que la administración pública es innovadora y creativa ... (que los servidores públicos) están para resguardar el interés general y el bien común y en tiempos difíciles socialmente. Esta expresión está dirigida para los colaboradores públicos, para acercarlos en la práctica de su función; sin embargo; los primeros convencidos de tal afirmación deberán ser los políticos líderes de las administraciones públicas, continuamente enredados en sentimientos encontrados referentes al papel de la administración pública y de cómo trabajarla a favor del bien de la comunidad (Rigo, 2019).

Para el caso latinoamericano, de la Administración Pública Gerencial, en el marco de un proceso evolutivo, menciona, De La Garza (2018), la Administración Pública, han logrado un gran auge en las 03 décadas pasadas tanto a nivel académico como en el área de la práctica de los procesos gubernamentales. Los procesos de democratización y de la modernización administrativa, tienen sus principios básicos en la transformación de la administración pública logrando una participación mayor de la ciudadanía en la gestión, la implementación y el diseño de

políticas públicas. En referencia al papel del Estado, la CEPAL (2014) presentó un modelo de gestión o administración pública en el cual destacan los procesos de presupuestación, planificación, ejecución, evaluación y seguimiento. Como productos de estos procesos resaltan los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos. También, se ha detallado la necesidad de mejorar tres puntos fundamentales para lograr un cambio estructural, basado en un desarrollo con igualdad que permita encaminarse hacia estados de desarrollo superiores, con brechas reducidas de empleo, ingreso, productividad, brechas sociales y territoriales reducidas. Estos contemplan el fortalecimiento del actor más importante, el Estado; también de los instrumentos que los gobiernos requieren y los procesos que lleven al cambio necesario. Así que, en tanto algunos ofrecen cambios de fondo ante las políticas de cambios estructurales, otros patrocinan menores cambios tendientes para adecuar al Estado a los formatos nuevos que se postulan desde las usinas de los establecimientos (Laguado y Cao, 2015).

En el caso de la Administración pública Peruana, se dice, que la Administración es una ciencia que contribuye a las actividades humanas, ejecuta una serie de acciones dirigidas a fortalecer las organizaciones privadas y públicas, para lo cual utiliza un conjunto de herramientas propias de la disciplina como actividades de planeamiento, control y dirección, entre otras. Sin embargo, la administración pública contribuye de forma significativa al fortalecimiento y buen desempeño de las instituciones del Estado, aplica modelos y herramientas de gestión de la administración y, particularmente, de la AP, como, por ejemplo, el SIAF (“Sistema Integrado de Administración Financiera”), el SNIP (“Sistema Nacional de Inversión Pública”), entre otros (Hegel, 2021).

De tal forma, la Administración Pública es por excelencia el principal empleador de las economías modernas. La prestación de los servicios primordiales tales como educación, salud, justicia, seguridad ciudadana entre otros, lo proyecta como un actor primordial en los mercados de trabajo, con marcada influencia en los resultados de empleo, informalidad, salarios y otras dimensiones. Asimismo, el

empleo público es un índice de la participación del estado en la economía, un tema de gran importancia con participación sobre los equilibrios macroeconómicos, la eficacia asignada y la distribución del ingreso. Esto conlleva a estudiar el empleo público, en sus cambios evolutivos, en su comportamiento en el tiempo y sus características vitales en todo el diagnóstico económico (Puig et al, 2015).

De igual manera, es necesario conocer sobre el perfil de competencias del empleado público, en tal sentido, Pereda (2016 citando a Aguilar y Fonseca, 2010) del Régimen de Servicio Civil de Costa Rica señala que son características importantes que diferencian al empleado público con un superior desempeño, y garantiza el cumplimiento de las responsabilidades institucionales y laborales, al cumplir las tareas y funciones establecidas con excelencia, de manera sobresaliente, de garantizar el ajuste y desenvolvimiento a sus diferentes contextos de forma exitosa y productiva. Ley SERVIR (Ley N° 30057), en el Perú, define al empleado público. “Es un cargo público representativo, que realiza funciones de gobierno en las organizaciones del Estado. Interviene o dirige la entidad, así como en la aprobación de normativas y políticas” (Artículo 3)

En este sentido, se hace necesario formular la pregunta de investigación la cual planteamos a continuación como el Problema General: ¿Cómo se relaciona la Administración Pública y el empleado público de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022? Como Problemas Específicos: ¿Cómo se relacionan los modelos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410, Hospital de Quillabamba, 2022? ¿Cómo se relacionan los Procesos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410, Hospital de Quillabamba, 2022?; ¿Cómo se relaciona los Ciclos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410, Hospital de Quillabamba, 2022?

El presente trabajo investigativo es justificado desde la visión teórico, por cuanto busca conocer los enfoques teóricos sobre el trabajo en la Administración

Pública y las funciones o tareas que realizan los Empleados Públicos, a fin de resolver la problemática que se presenta, a fin de lograr conocimiento en la investigación. Por su parte la justificación práctica, busca brindar soluciones y brindar aportes a la problemática planteada, Estudiando el funcionamiento tanto de la AP con el desempeño de los empleados públicos con la finalidad de establecer una relación de beneficio mutuo (ganar – ganar). También, este estudio se justifica metodológicamente por cuanto permitirá crear un nuevo instrumento o aplicar uno ya validado para analizar y recolectar datos, de manera adecuada a una población determinada, este estudio puede ayudar a resolver problemas que afectan a un grupo social.

En referencias a los objetivos del trabajo investigativo, planteamos los siguientes; Objetivo General: Determinar la relación existente entre la administración pública y el empleado público de la Unidad Ejecutora 410, Hospital Quillabamba, 2022. Como Objetivos Específicos: Determinar la relación existente entre los Modelos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410, Hospital Quillabamba, 2022; Determinar la relación existente entre los Procesos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410, Hospital Quillabamba, 2022; Determinar la relación que existe entre los Ciclos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410, Hospital Quillabamba, 2022.

En referencias a las hipótesis de la investigación, planteamos los siguientes; Hipótesis General: Existe relación entre la administración pública y el empleado público de la Unidad Ejecutora 410, Hospital de Quillabamba, 2022. Como Hipótesis Específicas: Existe relación entre los Modelos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital Quillabamba, 2022; Existe relación entre los Procesos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410, Hospital Quillabamba, 2022; Existe relación entre los Ciclos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410, Hospital Quillabamba, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como parte de los Antecedentes a nivel nacional Cerquin y Gálvez (2020) en su trabajo de investigación denominado: Gestión Pública y la Incidencia en la Satisfacción del Residente en la Municipalidad Provincial de Chota - Cajamarca durante el año 2019, expuesta ante la Universidad Antonio Guillermo Urrelo, en Cajamarca – Perú; donde el principal objetivo de la investigación estuvo en establecer la incidencia de la Gestión Pública en cuanto a la Satisfacción de los habitantes de la Municipalidad Provincial de Chota, durante el año 2019. La metodología aplicada en la investigación fue aplicada, descriptiva correlacional, no experimental, empleando métodos hipotético-deductivo. Su población estuvo conformada por setenta ciudadanos mayores de diez y ocho años, donde la muestra estuvo compuesta por cincuenta ciudadanos que frecuentan la municipalidad. Para la recopilación de la información se usó la encuesta y el cuestionario bajo la escala de Likert. Basados en los resultados alcanzados a través del uso de la prueba de Pearson, se halló que la GP incide en la Calidad de Servicio ($r=0,374$), teniendo como valor de significancia $p=0.071$ (cumple que $p<0.5$), lo que nos muestra como resultado la existencia de influencias de manera significativa baja entre las dos variables analizadas. Finalmente, los autores concluyen que la Gestión Pública incide de forma significativa en la Satisfacción de habitantes de Municipalidad Provincial de Chota, durante el año 2019, dicho de otra manera, existe una apropiada gestión en el ente, crea la posibilidad de alcanzar una Alta Satisfacción en los habitantes.

Por su parte Chávez y Chávez (2019) en su trabajo investigativo titulada: nueva gestión pública y su relación con la modernización del estado a fin de optimizar la atención del ciudadano MAC-RENIEC Lima Norte durante los años 2016 al 2018, expuesta ante la Universidad San Martín de Porres. La finalidad de la investigación estuvo en tomar en consideración la problemática que afrontan los usuarios cuando asisten a efectuar distintos trámites: invierten dinero y tiempo para poder alcanzar sus requerimientos y trámites de documentos en entes del Estado:

Centro MAC-RENIEC con ubicación en Lima Norte. Donde el objetivo general estuvo en establecer: ¿Cómo está relacionado Nueva Gestión Pública con la Modernización del Estado para brindar mayor atención a la ciudadanía en Centro MAC.RENIEC?. La metodología aplicada en la investigación fue descriptiva no experimental, se aplicó como instrumento y técnica de recojo de datos: la observación, la entrevista y el cuestionario donde se aplicó la escala de Likert, así como el método SERVQUAL, la población estuvo conformada por veintidós mil trescientos ochenta y dos ciudadanos que asistieron al Centro MAC/RENIEC, y su muestra estuvo compuesta por trescientos setenta y cuatro ciudadanos. Una vez finalizada la investigación y basados en los resultados los autores concluyen que la Nueva Gestión Pública, favorecen en optimizar la atención al usuario en el Centro MAC/RENIEC de Lima Norte minimizando el tiempo de atención, así como en el ahorro en dinero, es decir en Costo/beneficio, de igual forma lograron precisar, que la Nueva Gestión Pública con la Modernidad del Estado se relacionan para brindar mejores servicios al usuario en el Centro MAC-RENIEC de Lima Norte. Se recomendó que se instalen en Lima, así como en todo el país más de estos centros, donde confluyan todos los entes estatales para brindar servicios a toda la población en un mismo lugar con eficiencia y eficacia, así de igual manera le permitirá ahorrar tiempo y dinero a los ciudadanos.

Al respecto, Tapullima (2019) en su investigación denominada: Gestión pública por desempeño Laboral y resultados en los Educadores del Instituto Educativo N° 270 de Chirapa - Lamas, período 2018, presentada ante la Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú, investigación necesaria para optar a la titularidad de Magister en Administración Pública. El objetivo general de la investigación estuvo en establecer la influencia de la gestión pública por el desempeño Laboral y resultados de los Docentes del Instituto Educativo N° 270 de Chirapa, Lamas, periodo 2018. La metodología aplicada en la investigación estuvo enfocada en el método cuantitativo de corte transversal no experimental. La población y muestra estuvo compuesta por el personal docente de la institución que son veintiséis educadores y la muestra por veintitrés docentes o profesores. Para el recojo de la

data se utilizó la encuesta, un cuestionario y la guía de observación precedidos por la escala de medición de Likert. El autor finalmente concluye, basado en los resultados; que se pudo corroborar con el 52% de los docentes encuestados que la Gestión Pública por Resultados quedó calificada baja, a pesar de, un 30% de estos lo calificó media y solamente un 17% la percibe como alta, Los resultados se evidenciaron puesto que los profesores en su mayoría consideran que casi nunca el instituto cuenta con un Plan Anual de trabajo, donde puedan determinar indicadores, actividades, así como los objetivos, de igual forma expresaron que casi nunca las actividades realizadas pretende el beneficio o mejora en la calidad de la enseñanza. Además, con el 56% de las personas encuestadas, se comprobó que el desempeño laboral está calificado como, no obstante, un 24% demuestra un desempeño laboral medio y solamente el 20% de los encuestados muestra en un nivel alto. Esto a consecuencia de que casi nunca las actividades son planificadas de manera óptima para terminar las metas propuestas o asignadas.

En cuanto a los antecedentes internacionales del presente trabajo se puede mostrar a Mayor (2022) a nivel internacional en su investigación titulada: Gestión administrativa (GA) y su influencia en la planificación estratégica del Gasto Administrativo de Santa Lucia, Provincia del Guayas durante los años 2020-2021, presentada ante la Universidad Estatal de Milagro, Ecuador, investigación requerida para optar a la titularidad de Maestro en Administración Pública, donde el principal objetivo de la investigación estuvo en el estudio de qué forma la GA influye en la Planificación Estratégica del Gasto Público en Santa Lucia, Provincia del Guayas en los años 2020-2021, a través de una investigación que consienta la posibles generación de elementos que optimicen la gestión en el ente estudiado. La metodología aplicada en el trabajo investigativo tuvo un enfoque cuantitativo y cualitativo de tipo no experimental transversal, exploratorio descriptivo, los métodos aplicados en el trabajo investigativo fueron el método deductivo, inductivo, analítico y sintético. Para el recojo de información se emplearon como técnicas e instrumentos la encuesta, la entrevista, el cuestionario, utilizando la escala de Likert. La población, así como la muestra estuvo compuesta por sesenta trabajadores de

la institución entre jefes y asistentes administrativos. Los resultados arrojaron que el 70% de las personas encuestadas exponen un razonamiento de aprobación en que el ente ha ido cambiando su manera y ajustándose a los requerimientos exigidos de su alrededor o entorno, lo que favorece en la planificación estratégica, considerando que el 30% no está de acuerdo con dicha aseveración, lo que consiente inferir la existencia de un grupo de empleados que no siente o visualiza los esfuerzos efectuados por el GAD municipal con relación a la planificación estratégica. Finalmente, concluye el autor afirmando que la relación que existe entre la actuación del ente mediante la planeación estratégica creada para aplicar en las competencias respectivas está directamente relacionadas a la perspectiva negativa o positiva que tienen los colaboradores en la ejecución de sus funciones.

Por su parte Muñoz (2022) en su trabajo investigativo denominado: Gestión administrativa en la compañía pública municipal de vivienda del Cantón Portoviejo y como incide en el desempeño profesional de los empleados, expuesta ante la Universidad Estatal de Milagro - Ecuador, investigación requerida para obtener la titularidad de Magister en Administración Pública, donde el principal objetivo de la investigación estuvo en el análisis de los sistemas y modelos de gestión administrativa que pretende optimizar el funcionamiento de la compañía de vivienda del cantón de Portoviejo y de esta manera brindar una atención óptima y oportuna a los usuarios. La metodología aplicada en la investigación tuvo un enfoque cuantitativos y cualitativos, correlacional - exploratorio descriptiva de campo, bibliográfica, para el recojo de información se emplearon como técnica e instrumentos la encuesta, la entrevista, el cuestionario, la observación. La población, así como la muestra estuvo compuesta por diez y seis empleados de la institución entre directivos y colaboradores, puesto que eran estos los que estaban mayormente involucradas en la gestión administrativa. Una vez finalizada la investigación y basados en los resultados alcanzados, concluye el autor, que existe una alta relación entre la satisfacción del usuario externo, siendo éste quien percibe el servicio ofrecido por la compañía pública, y la calidad de atención servida por los empleados públicos, de igual forma la satisfacción de los servicios está unida a la perspectiva en los tiempos de respuesta en un noventa por ciento en relación a las

reseñas tabuladas según las encuestas coleccionadas, así mismo el cuarenta y seis por ciento los usuarios externos estiman que existe transparencia en los procedimientos realizados por parte del ente público.

Al respecto Núñez (2022) en su investigación llamada: Gestión administrativa (GA) y desempeño laboral de los funcionarios de las empresas públicas del municipio de agua potable y alcantarillado de La Troncal periodo – 2019, presentada ante la Universidad Estatal de Milagro, Ecuador, trabajo investigativo requerido para obtener la titularidad de Magister en Administración Pública, donde el objetivo principal del estudio estuvo en establecer la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados de la compañía pública Municipal de Alcantarillado y Agua Potable de La Troncal, durante el año 2019. La metodología aplicada en la investigación tuvo carácter no experimental con enfoque cuantitativa, descriptivo, con diseño correlacional; la población y muestra estuvo compuesta por cuarenta y tres funcionarios, para el recojo de información se usó como técnica la encuesta y como instrumento, el cuestionario y para respaldar su confiabilidad se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach. Una vez terminada la investigación los resultados arrojaron que, el 2% de las personas encuestadas manifestó que casi nunca es practicado un modelo de gestión en la compañía, mientras que el 23% señala que a veces es practicado el modelo de gestión, por otro lado, el 40% expresó que casi siempre es practicado el modelo de gestión y por último sólo el 35% expresa que siempre es practicado el modelo de gestión de la empresa. De igual manera basados en las personas encuestadas, el 2% dijo que casi nunca son planificadas las operaciones que realizan los empleados, por otro lado, el 14% manifiesto que a veces son planificadas las operaciones que realizan, mientras que el 35% expresó que casi siempre son planificadas las operaciones que se deben realizar y el 49% manifestó que siempre son planificadas las operaciones a realizar. Finalmente, el autor concluye que al hallarse un coeficiente de Rho Spearman de 0,798 y un índice de significación estadística de $p=0,000 < 0,05$, se deduce que existe una fuerte y muy significativa correlación entre el desempeño laboral y la gestión administrativa de los empleados, así como la existencia de una

correlación significativa y fuerte entre la gestión administrativa y la calidad del trabajo de los colaboradores de la Empresa Pública Municipal de Alcantarillado y Agua Potable de La Troncal, 2019.

En cuanto a las bases teóricas, se presentarán las variables de estudio, sus dimensiones y sus indicadores, a fin de conocer su descripción, desempeño o aplicación. Como 1º Variable: Administración Pública Gerencial. La administración pública deberá ser la plataforma institucional para implantar y elaborar políticas públicas que favorezcan a los intereses en general de la sociedad, con pleno respeto a las leyes. Por tal motivo, las instituciones administrativas deberán ser fortalecidas, por la importancia que poseen en sí, también por su solidez es una de las condiciones indispensables para garantizar las inversiones en cualquier sector. (IDEA, 2009). Es la utilización que hace la autoridad pública de sus propios recursos, con la finalidad de alcanzar desarrollo de obras específicas y concretas. Las autoridades públicas poseen medios como: recursos financieros, recursos humanos, recursos materiales, entre otros. Los cuales implementa para convertirlos en bienes y servicios. La Administración Pública Gerencial son una serie de acciones a través de las cuales las instituciones públicas tratan de lograr sus metas y objetivos, los que deben estar relacionados con las políticas de estado. En su defecto, es el conjunto de acciones a través del cual los entes tienden a lograr de sus metas, objetivos y fines, que estén definidos por las políticas de estado determinada por el Poder Ejecutivo. En un enfoque diferente Ángel et al. (2020), dicen que la administración pública, se entiende como el manejo directivo de las políticas. Este enfoque corresponde a la definición de “gestión pública”. En este enfoque se hace énfasis en la fase política de la gestión y su método se concentra en estudiar casos, los cuales le suministran bases prescriptivas fundamentadas en la práctica más que en la teoría.

Acerca de las 1º Dimensión: Modelos de la gestión pública. Los cambios de la economía global, marcada por crisis financiera y económica que produce desempleo, falta de recursos, recesión, entre otros y el desarrollo de la

universalidad, crean procesos dinámicos y complejos, que ponen en primer lugar ideas emergentes en la gestión pública, con el fin de mejorar y orientar las políticas económicas y sociales para atender la compleja y difícil demanda social (IDEA, 2009).

En referencia a la Dimensión: Modelos de la Administración Pública Gerencial, se presenta se presente el 1º Indicador: Modelo Burocrático: es un modelo de organización regida por normativas que constituyen un orden racional para gestionar y distribuir los temas que le son concernientes. Se consideró, una Administración poco eficiente por causa de la burocracia, la inflexibilidad y formalidades superfluas, también; se le define como un conjunto de los colaboradores públicos. Excesiva influencia de los colaboradores en los asuntos públicos (IDEA, 2009).

Como 2º Indicador: Modelo Postburocrático. Este modelo, asume que la organización interna y su permanente optimización, son requeridas, pero insuficientes en su totalidad, para obtener resultados; por otra parte, los procesos importantes deben ser modernizados, pero no para mejorar el control sino para mejorar el servicio al ciudadano, los recursos administrativos deberán ser aplicados de forma directa y vinculada a los efectos; los sistemas de gestión de la información son necesarios pero dirigidos de forma estratégica (IDEA, 2009)

El 3º Indicador Modelo Nueva Administración Pública. La Nueva Administración Pública Gerencial, busca cubrir las necesidades y requerimientos de la ciudadanía mediante una administración pública eficaz y eficiente. Para este modelo, es necesario el desarrollo de un servicio de mejor calidad, en un contexto de un sistema de control que permita la claridad en los métodos de selección de planes con resultados, así como en la participación ciudadana, la Administración Pública es el modelo donde participan los diferentes procesos de cambio en la gestión y organización de la administración pública. Es una visión que trata de incorporar algún elemento de la organización privada a la organización pública

(IDEA, 2009).

Como 4º Indicador: Administración Pública por Resultados. Es un procedimiento político, estratégico y técnico que inicia con el principio del “Estado contractual” en el contexto de la Nueva Gestión, donde la relación formal y la relación que se establece entre la sociedad y el gobierno como agente, donde ambos acuerdan resultados o efectos concretos para alcanzar con la acción del agente y que inciden sobre la sociedad, creando valor público. La Administración Pública por Resultados, involucra una administración de la organización pública focalizada en la valoración del cumplimiento de acciones estratégicas propuestas en un plan de desarrollo y un plan de gobierno (IDEA, 2009).

Como 2º Dimensión: Procesos de la Administración Pública Gerencial. La Administración Pública Gerencial, como sistema, posee un conjunto de concepciones, principios, instrumentos y tecnologías que orientan, soportan y aplican las decisiones gubernamentales, aplicando un lapso secuencial y ordenado para el suministro de servicios públicos que favorezcan a la creación de oportunidades para la evolución del país, y sus territorios de forma articulada y armónica.

El 1º Indicador: Principios: Son razones y preceptos que rigen y fundamentan la conducta y el pensamiento del Estado, sus empleados y sus funcionarios públicos en el cumplimiento de sus atribuciones y competencias. Existen los principios: de legalidad, de los servicios a la ciudadanía, de Equidad e Inclusión, de transparencia y participación de integración, cooperación y organización de Competencia. (IDEA, 2009).

Como 2º Indicador: Sistemas: Son el conjunto de principios, normativas, procedimientos, instrumentos y técnicas a través del cual se ordenan las actividades de la Administración Pública, para lograr que las instituciones gubernamentales realicen sus atribuciones y competencias. Existen dos clases de sistemas: los

administrativos y los funcionales. Las funciones interna administración sirven como apoyo para realizar las funciones sustantivas. Los Sistemas Funcionales su finalidad es garantizar el cumplimiento de las políticas públicas que necesitan la cooperación de todos los entes del Estado. Los Sistemas Administrativos tienen como finalidad controlar el uso de los recursos en las instituciones de la AP, incentivando a la eficiencia y eficacia en su uso.

Para el 3º Indicador: Gestores Públicos. Son, servidores públicos o autoridades políticas que realizan un conjunto de atribuciones según el cargo que ejerce en el contexto del mandato que le otorga la ley de su creación. (Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil)

En referencia a la 3ª Dimensión: Ciclo de la Administración Pública gerencial. Las instituciones públicas para cumplir con su propósito, responsabilidades y prestación de servicios públicos deben actuar de forma secuencial y ordenada, paso a paso, de manera tal, que la consecución de resultados sea efectiva. Por su parte, la ejecución de acciones y la toma de decisiones responde a un periodo que comprende una combinación de las funciones sustantivas y administrativas.

Así, el 1º Indicador: Fase Planeamiento, adoptando estrategias, políticas, programas, prioridades y proyectos que guíen la actividad pública en favor del desarrollo sostenible e integral. 2º Indicador: Fase Normativa y reguladora, a través de la cual se plantean las normas que rigen, los servicios públicos, las relaciones institucionales y ciudadanas, así como la implementación de las políticas públicas. 3º Indicador: Fase Directiva y ejecutora, que permite ejecución y dirección de las actividades gubernamentales inmersas en la misión institucional; coordinando y organizando y el uso de los recursos financieros, las capacidades humanas, bienes y activos para la gestión pública, conexos a los sistemas administrativos. 4º Indicador: Fase Supervisión, control y evaluación que incluye la supervisión y evaluación de la gestión, comprobando el cumplimiento de los indicadores planificados, observancia de las normas y la calidad de los servicios. (IDEA, 2009).

En referencia a la 2º Variable: Empleado Público. Para la Ley 30057 (Ley Servicio Civil - Servir) en su Art 3º, define funcionario público, como “un actor político o cargo representativo, que realiza funciones públicas en el Estado. Dirige la conducción de la institución, así como valida políticas y normas”. Por su parte Torres (2015) los funcionarios públicos, son colaboradores que “exhiben lo que denominamos “ámbito de dominio del bien jurídico”, son estos funcionarios que forman parte del organigrama Administrativo: de su actuación interna depende la custodia o perjuicio del bien jurídico.

Para la 1º Dimensión: Clasificación de los empleados públicos. Los empleados públicos de las instituciones públicas se clasifican de la siguiente manera: a) funcionario público; b) Directivo público; c) Servidor Civil de Carrera; d) Servidor de actividades complementarias. En cualquiera de estos grupos pueden existir servidores de confianza (Ley SERVIR, Art. 3º). En cuanto a los indicadores tenemos: Indicador 1º. Funcionario público. Se trata de cargo público representativo o representante político que Para la 1º Dimensión: Clasificación de los empleados públicos. Los empleados públicos de las instituciones públicas se clasifican de la siguiente manera: a) funcionario público; b) Directivo público; c) Servidor Civil de Carrera; d) Servidor de actividades complementarias. En cualquiera de estos grupos pueden existir servidores de confianza (Ley SERVIR, Art. 3º). En cuanto a los indicadores tenemos: Indicador 1º. Funcionario público. Se trata de cargo público representativo o representante político que realiza funciones de gobierno en las instituciones del Estado. Interviene o dirige en la dirección de la entidad, así como la aprobación de políticas y normas. Indicador 2º: Directivo público. es un servidor civil que realiza funciones referentes a la dirección o toma de decisiones de la institución, programa o proyecto especial o de un órgano, unidad orgánica. Indicador 3º: Servidor civil de carrera. es el funcionario civil que ejecuta funciones conexas al cumplimiento de administración interna y funciones sustantivas en una entidad. Indicador 4º: Servidor de actividades complementarias. Es un servidor civil que hace funciones vinculadas al cumplimiento de funciones administrativas o

sustantivas internas de una institución. Indicador 5º: Servidor de confianza. Se trata de un servidor civil que está ubicado en el ambiente inmediato y directo de directivos públicos o funcionarios cuya duración en el Servicio Civil está supeditada y definida por la confianza de la persona que lo nombre. Puede

Estar entre el grupo de directivos públicos, servidor de actividades complementarias o servidor civil de carrera. Ingresar sin concurso público de méritos, en base al poder discrecional que posee el funcionario que lo nombre (Ley de Servicio Civil, Art. 3º).

En cuanto a la 2º Dimensión: Incorporación a las Funciones Públicas. Según el Reglamento De La Ley De Carrera Administrativa. Decreto Supremo N° 005-90-PCM. El nivel de carrera logrado por el servidor se garantiza a través de su reconocimiento formal, la incorporación nominal en la Categoría de la Administración Pública y el desempeño de funciones asignadas por la entidad. En referencia los indicadores para esta dimensión tenemos: Indicador 1º: Nombramiento. Es el hecho administrativo de incorporación de un sujeto natural a la carrera pública o a la función pública. Indicador 2º. Designación. Es el hecho administrativo mediante el cual la autoridad decide la contratación de un funcionario de confianza. La designación está sujeta solamente a la voluntad de la autoridad. Indicador 3º: Remoción. Es el hecho administrativo de cese del nombramiento o la designación ejecutado por el funcionario competente o la entidad (Ley de Servicio Civil, Art. 8º).

El 3º Dimensión. Características de los empleados públicos. Los empleados públicos en la ejecución de sus funciones deben respetar el ordenamiento jurídico en caso contrario cometerán en irresponsabilidad administrativa, penal o civil según lo grave de sus omisiones o actos. Indicador 1º: Ingreso a la función pública se haya producido por a) disposición legal, b) elección popular y c) nombramiento o delegación hecha por autoridad competente. 2º Indicador: Investidura previa. a) Existencia anterior de investidura al cargo, previa juramentación, generando un marco fijado de deberes y funciones específicas, a su vez derechos y privilegios. 3º Indicador: Continuidad en el cargo. Este acápite hace mención a la función estatal

como continua y constante, que no se hable de un colaborador sin funciones o con funciones ocasionales. La presencia del funcionario implica la existencia de la función a la cual éste deba estar adscrito y su actuación (Ley de Servicio Civil, Art. 9°).

Esta investigación está alineada al segundo objetivo: equidad y justicia social y al principio n° 14 acceso al empleo, digno y productivo, como bien se sabe en esta investigación se habla del empleado público de qué manera hace el ingreso para laborar a una institución, es por ello que el estado debe generar más puestos de empleo y también se debe mejorar la calidad con ingresos justos y mejores condiciones laborales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Básica. está direccionada a la obtención de un conocimiento completo mediante la comprensión de los puntos esenciales de los fenómenos de estudio, los hechos observados o de las relaciones establecidas entre los entes (CONCYTEC, 2021).

3.1.2 Diseño de investigación:

- La investigación de “diseño no experimental”, ya que no se ha manipulado situación alguna, solo se observaron situaciones existentes, no se manipularon las variables. (Hernández, et al. 2018).
- El nivel de investigación es correlacional, porque determina el nivel o la fuerza de la relación entre dos o más variables específicas.

3.2. Variables y operacionalización:

- **Variable: Administración Pública Gerencial**
- **Definición conceptual:** constituye la base institucional del estado para la creación y ejecución de políticas públicas que salvaguarden los intereses propios de la comunidad, con apego pleno a la legalidad (IDEA, 2009)
- **Definición operacional:** Es la institución que le permite al ciudadano, realizar sus operaciones ante el Estado.
- **Indicadores**
 - Burocrático
 - Postburocrático
 - Nueva Gestión Pública
 - Gestión por resultados
 - Principios
 - Sistemas
 - Gestores públicos
 - Planeamiento
 - Normativo y regulador
 - Directivo y ejecutor

- **Variable: Empleado Público**

Definición conceptual: un colaborador político o cargo público, que realiza labores de gobierno en la administración del Estado. Interviene en la ejecución de la institución, así como la aprobación de políticas y normas. (. (Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil)

- **Definición operacional:** Es un funcionario, que establece un nexo entre la comunidad y el Estado.

- **Indicadores**

- Funcionario Público
- Directivo Público
- Servicio Civil de carrera
- Servidor de actividades complementarias
- Nombramiento
- Designación
- Remoción
- Ingreso a función pública
- Investidura previa
- Continuidad en el cargo

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: para la presente investigación se realizó con 120 empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410, Hospital Quillabamba, información alcanzada hasta la fecha de investigación por la oficina de recursos humanos.

Para (Arias-Gómez J, 2016), la población es un grupo de casos, limitados, accesible y definido, que serán la referencia para la selección de la muestra que posee una serie de principios predeterminados. Se hace necesario mencionar que cuando se define la población de estudio, el vocablo no se refiere únicamente a

seres humanos; también puede hacer mención a muestras familias, organizaciones, biológicas, animales, expedientes, objetos, etc.; para los últimos, sería más apropiado usar una palabra análoga, como universo de estudio. En la presente investigación se ha determinado como población a 100 estudiantes de una Universidad Nacional de Lima, 2022. Según Palella y Martins (2012) La población es: un grupo de unidades del que desea información de la que sacará conclusiones.

3.3.2 Muestra:

Por su parte (Carrillo, 2015) define la muestra como una serie de sujetos que muestran una característica común u objeto de estudio. A estos elementos se seleccionan para el análisis de esta característica o condición.

La muestra estuvo conformada por 92 empleados, con los cuales se usó un cuestionario para evaluar las variables de estudio.

3.3.3 Muestreo:

Tiene por objeto el estudio de las relaciones entre las variables y la población y la aparición de las variables en la muestra. Para tal fin, es básico, definir los criterios de inclusión y de exclusión de los sujetos que permitan cambiar con la veracidad de la data o su interpretación de los resultados.

3.3.4 Unidad de análisis: La Unidad de análisis fue la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos La Encuesta fue la técnica de investigación utilizada. Según Hernández et al. (2018) la encuesta trata de una serie respectivas de interrogantes, referidas a las variables a medir. El instrumento seleccionado es el cuestionario, se determinó estructurando en base a dos variables de investigación, los estilos de aprendizaje y los hábitos de estudio.

3.5. Procedimientos:

El procedimiento para realizar esta investigación se inició solicitando autorización mediante carta a la dirección de la Unidad Ejecutora 410 para realizar esta

investigación con fines académicos el cual fue autorizado mediante una carta del Director de la misma institución.

Posterior a ello se identificó la cantidad de trabajadores que están involucrados en la presente investigación siendo 120, de los cuales según la muestra se realizó la encuesta a 92 trabajadores, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

Al respecto para aplicar las encuestas se obtuvo la validez de tres expertos metodólogos de la Universidad Cesar Vallejo, quienes validaron la encuesta para su posterior aplicación.

Se procedió con la encuesta previa coordinación con los jefes de cada área el cual se realizó en forma presencial dando 40 minutos para desarrollar la cantidad de preguntas, las cuales fueron contestadas por los trabajadores con entusiasmo para ello respetamos todos los protocolos de bioseguridad contra el Covid 19.

Posterior a ello se aplicó el programa informático para el procesamiento de datos el software IBM SPSS versión 25 y Excel para la parte estadística, además de Microsoft Word para plasmar los resultados. Estos datos se mostrarán en representaciones gráficas como el gráfico de barras.

3.6. Método de análisis de datos:

Se llevará a cabo el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones evaluando su comportamiento en niveles y rangos, conforme las frecuencias simples y relativas porcentuales dado que las medidas son de categoría ordinal.

3.7. Aspectos éticos:

Los derechos humanos de los participantes en la investigación se respetan de la siguiente manera: El cuestionario que se aplicó se desarrolló en forma totalmente anónima. Además, la participación de los pacientes fue voluntaria y el propósito del estudio estaba predeterminado. Las preguntas o elementos del cuestionario se detallan de manera que no amenacen la salud física o mental de los encuestados. Los datos recolectados fueron de uso exclusivo de los investigadores. Finalmente,

siempre que se lleva a cabo la recolección de datos, se respetan los derechos humanos de los participantes y se aplican valores éticos y morales.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En este apartado se realiza la descripción de las variables y sus respectivas dimensiones conforme los niveles de medida establecidos de los puntajes obtenidos, analizando el comportamiento de la información mediante tablas y figuras.

Variable X: Administración Pública Gerencial

Se precisó que el 48.9% (45) de los empleados públicos perciben que la administración pública gerencial ejercida en la Unidad Ejecutora 410, Hospital Quillabamba es buena, el 46.7% (43) consideran que la gestión administrativa es regular, y tan solo el 4.3% (4) refieren que es deficiente.

- ***Dimensión X1: Modelos de Gestión***

Se determinó que el 63% (58) de los empleados públicos perciben que los modelos de gestión aplicados en la Unidad Ejecutora 410, Hospital Quillabamba son buenos, el 31.5% (25) consideran que los modelos administrativos se implementan de forma regular, y tan solo el 5.4% (5) refieren que su aplicación es deficiente.

- ***Dimensión X2: Procesos Administrativos***

Se determinó que el 52.2% (48) de los empleados públicos perciben que los procesos administrativos aplicados en el Hospital Quillabamba son buenos, el 40.2% (37) consideran que los procesos administrativos se implementan de forma regular, y tan solo el 7.6% (7) refieren que su aplicación es deficiente.

- ***Dimensión X3: Ciclos de la Administración Pública***

Se determinó que el 46.7% (43) de los empleados públicos perciben que los

ciclos de la administración pública ejercidos en el Hospital de Quillabamba son buenos, el 44.6% (41) consideran que los ciclos de la gestión administrativa se implementan de forma regular, y tan solo el 8.7% (8) refieren que su aplicación es deficiente.

Variable Y: Empleado Público

Se determinó que el 46.7% (43) de los empleados públicos perciben que los ciclos de la administración pública ejercidos en el Hospital de Quillabamba son buenos, el 44.6% (41) consideran que los ciclos de la gestión administrativa se implementan de forma regular, y tan solo el 8.7% (8) refieren que su aplicación es deficiente.

Se puede observar que en los Niveles porcentuales de la variable empleados públicos el 52.2% (48) de los encuestados perciben que la gestión orientada a los empleados públicos en el Hospital de Quillabamba es poco adecuada, el 42.4% (39) consideran que la gestión enfocada al funcionario público es adecuada, y tan solo el 5.4% (5) refieren que su manejo es inadecuado.

- ***Dimensión Y1: Clasificación***

Se precisó que el 51.1% (47) de los encuestados perciben que la clasificación de los empleados públicos en el Hospital de Quillabamba se efectúa de manera adecuada, el 45.7% (42) consideran que la clasificación del funcionario público es poco adecuada, y tan solo el 3.3% (3) refieren que su gestión es inadecuada.

- ***Dimensión Y2: Incorporación***

Se precisó que el 51.1% (47) de los encuestados perciben que la incorporación de los empleados públicos en el Hospital de Quillabamba se efectúa de manera adecuada, el 44.6% (41) consideran que la incorporación del funcionario público es poco adecuada, y tan solo el 4.3% (4) refieren que su gestión es inadecuada.

- **Dimensión Y3: Requisitos**

Se precisó que el 50% (46) de los encuestados perciben que los requisitos solicitados a los empleados públicos en el Hospital de Quillabamba se gestionan de manera poco adecuada, el 41.3% (38) consideran que los requisitos exigidos a los funcionarios público son adecuados, y tan solo el 8.7% (8) refieren que su gestión es inadecuada.

4.2. Resultados inferenciales

Los resultados estadísticos inferenciales se contrastan a un nivel de significancia del 5% (0.05), con una certeza del 95%, considerando para el contraste de las hipótesis la siguiente regla de decisión:

Sig. \leq 0.05, se rechaza la H0 y se acepta la Hi.

Sig. $>$ 0.05, se acepta la H0 y se rechaza la Hi.

En este sentido, primeramente, se evaluó la distribución de los datos de las variables, para ello se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov siendo que la muestra de estudio es mayor a 50 participantes.

V. DISCUSIÓN

La discusión en la presente investigación busca la interpretación de resultados conseguidos dando respuesta a la pregunta de investigación, logrando los objetivos generales y específicos del trabajo o en última instancia comprobando o rechazando las hipótesis generales o específicas propuestas inicialmente, la discusión nunca será una repetición de los resultados antes obtenidos. Expresado en palabras diferentes, el investigador debe interpretar y dar sentido a los resultados, es decir a los números obtenidos en esta investigación o estudio cuantitativo. Sin embargo, no es posible apartarse de una narrativa descriptiva, demostrativa e inferencial, que pone por escrito, la aceptación, contrastación y explicación de los hallazgos estadísticos obtenidos durante su tratamiento e interpretación.

Se enfoca también en el contraste de los hallazgos más relevantes en comparación con los aportes teóricos, conforme los objetivos de investigación planteados, en esta línea, de conformidad con el objetivo general de investigación, al determinar la relación que existe entre la administración pública y el empleado público del Hospital de Quillabamba, mediante la prueba de correlación de Pearson se determinó un coeficiente de correlación positivo alto $r = 0.864$ y un valor de Sig. 0.000 menor al nivel de contraste (Sig. < 0.05), lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, evidenciando que a medida que la administración de los recursos públicos asignados al Hospital de Quillabamba se ejecutan de forma eficiente, se prevé una mayor gestión en el manejo del empleado público, aprovechando las capacidades, habilidades y talentos del funcionario en el cumplimiento de sus funciones y el logro de las metas institucionales, por cuanto se sentirán motivados y satisfechos en el desarrollo de sus labores.

Estos hallazgos se sustentan en la investigación de Cerquin y Gálvez (2020), quienes basados en los resultados alcanzados a Tapullima través del uso de la prueba de Pearson, se halló que la Gestión Pública incide en la Calidad de Servicio ($r = 0,374$), teniendo como valor de significancia $p = 0.071$ (cumple que $p < 0.5$), lo que

nos señala como resultado que existe influencia de manera significativa baja entre las variables estudiadas; quienes demostraron que la Gestión Pública incide de forma significativa en la Satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, Cajamarca, es decir, si existe una apropiada gestión en la entidad, crea la posibilidad de alcanzar una Alta Satisfacción en los ciudadanos ($r = 0.374$).

En esta perspectiva, Tapullima (2019), El autor finalmente concluye, basado en los resultados; que se pudo corroborar con el 52% de los docentes encuestados que la Gestión Pública por Resultados quedó calificada como baja, a pesar de, un 30% de estos lo calificó como media y solamente un 17% percibe que es alta, Los resultados se evidenciaron puesto que los profesores en su mayoría consideran que casi nunca la Institución cuenta con un Plan Anual de trabajo, donde puedan determinar indicadores, actividades, así como los objetivos, de igual forma expresaron que casi nunca las actividades realizadas pretende el beneficio o mejora en la calidad de la enseñanza. Además, con el 56% de las personas encuestadas, se comprobó que el desempeño laboral está calificado como, no obstante, un 24% demuestra un desempeño laboral medio y solamente el 20% de los encuestados muestra en un nivel alto. Esto a consecuencia de que casi nunca las actividades son planificadas de manera óptima para terminar las metas propuestas o asignadas. El autor, encontró que la mayoría del personal consultado (52%) calificó la Gestión Pública por Resultados como baja, siendo que casi nunca la Institución cuenta con un Plan Anual de trabajo, donde puedan determinar indicadores, actividades, así como los objetivos, evidenciando además que las actividades realizadas casi nunca confieren el beneficio o mejora en la calidad de la enseñanza, situación que ha mermado el buen desempeño profesional, el desarrollo de capacidades y el aprovechamiento del talento humano.

Conforme el primer objetivo de investigación, al determinar la relación que existe entre los Modelos de la Administración Pública con los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, mediante la prueba de correlación de Pearson se

determinó un coeficiente de correlación positivo moderado $r = 0.670$ y un valor de Sig. 0.000 menor al nivel de contraste (Sig. < 0.05), lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la primera hipótesis específica, deduciendo que la implementación adecuada de los modelos de gestión administrativa pública en el Hospital de Quillabamba, contribuyen al aprovechamiento oportuno de los funcionarios públicos, toda vez que, la selección del personal contratado para ocupar los puestos institucionales se ajustan a los perfiles requeridos para el cumplimiento de las actividades, obteniendo así mejores resultados del recurso humano.

En concordancia con los resultados presentados Núñez (2022), los resultados arrojaron que, el 2% de las personas encuestadas manifestó que casi nunca es practicado un modelo de gestión en la empresa, mientras que el 23% señala que a veces es practicado el modelo de gestión, por otro lado, el 40% expresó que casi siempre es practicado el modelo de gestión y por último sólo el 35% expresa que siempre es practicado el modelo de gestión de la empresa. De igual manera basados en las personas encuestadas, el 2% dijo que casi nunca son planificadas las operaciones que realizan los empleados, por otro lado, el 14% manifestó que a veces son planificadas las operaciones que realizan, mientras que el 35% expresó que casi siempre son planificadas las operaciones que se deben realizar y el 49% manifestó que siempre son planificadas las operaciones a realizar. Finalmente, el autor concluye que al hallarse un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,798 y un índice de significación estadística de $p = 0,000 < 0,05$, se deduce que existe una fuerte y significativa correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados, así como que existe una correlación significativa y fuerte entre la gestión administrativa y la calidad del trabajo de los colaboradores de la Empresa Pública Municipal de Alcantarillado y Agua Potable de La Troncal, 2019. En su estudio determinó que existe una fuerte y significativa correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados y la calidad del trabajo realizado por los funcionarios públicos ($r = 0.798$), siendo que el 40% y el 35% de los trabajadores perciben que casi siempre y siempre respectivamente se aplica

el modelo de gestión en la empresa, mientras que el 49% refieren que siempre son planificadas las operaciones a realizar.

En cuanto al segundo objetivo de investigación, al determinar la relación que existe entre los Procesos de la Administración Pública con los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, mediante la prueba de correlación de Pearson se determinó un coeficiente de correlación positivo moderado $r = 0.643$ y un valor de Sig. 0.000 menor al nivel de contraste (Sig. <0.05), lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la segunda hipótesis específica, hallazgos que refieren que mientras en el Hospital de Quillabamba se apliquen eficientemente los procesos administrativos que rigen la gestión pública, se espera una adecuada gestión del talento humano, siendo que, se persigue a través de los funcionarios públicos el cumplimiento de las políticas públicas dispuesta en la nación, garantizando el buen manejo de los recursos, el cumplimiento de normas, así como, el desempeño oportuno de funciones, en pro de ofrecer un servicio de calidad.

Estos hechos se afianzan en la investigación de Muñoz (2022), quien concluye que existe una alta relación entre la satisfacción del usuario externo, siendo éste quien percibe el servicio ofrecido por la compañía pública, y la calidad de atención brindada por los empleados públicos, de igual forma la satisfacción de los servicios está unida a la perspectiva en los tiempos de respuesta en un noventa por ciento en relación a las reseñas tabuladas según las encuestas coleccionadas, así mismo el cuarenta y seis por ciento los usuarios externos estiman que existe transparencia en los procedimientos realizados por parte del ente público. Además, demostró que los tiempos de respuestas y la transparencia en los procedimientos desempeñados por los funcionarios públicos se asocia de manera alta con la satisfacción del usuario externo, siendo éste quien percibe el servicio ofrecido por la compañía pública, y la calidad de atención brindada por los empleados públicos.

Por su parte, Chávez y Chávez (2019), determinaron en su estudio que Nueva Gestión Pública y la Modernidad del Estado, favorecen en optimizar la atención al

usuario, permite brindar una mejor atención, minimizando los tiempos de atención, así como en el ahorro en dinero. resultados los autores concluyen que La Nueva Gestión Pública y la Modernidad del Estado, favorecen en optimizar la atención al usuario o ciudadano en el Centro MAC-RENIEC de Lima Norte minimizando los tiempos de atención, así como en el ahorro en dinero, es decir en Costo/beneficio, de igual forma lograron precisar, que la Nueva Gestión Pública con la Modernidad del Estado se relacionan para brindar una mejor atención al usuario o ciudadano en el Centro MAC/RENIEC de Lima Norte. Sugirieron, que se instalen en la Ciudad de Lima, así como en todo el país más de estos centros, donde confluyan todos los entes estatales para ofrecer servicios a toda la población en un mismo lugar con eficiencia y eficacia, así de igual manera le permitirá ahorrar tiempo y dinero a los ciudadanos.

Finalmente, de acuerdo al tercer objetivo de investigación, al determinar la relación que existe entre los Ciclos de la Administración Pública con los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, mediante la prueba de correlación de Pearson se determinó un coeficiente de correlación positivo moderado $r = 0.699$ y un valor de Sig. 0.000 menor al nivel de contraste (Sig.<0.05), lo cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la tercera hipótesis específica, evidencias que demuestran que la aplicación eficiente de los ciclos administrativos en la gestión pública del Hospital de Quillabamba, permite gestionar adecuadamente el recurso humano, dado que, se planifican y organizan las funciones para dar cumplimiento a las necesidades de los ciudadanos, evaluando constantemente las actividades y metas propuestas, a razón de mejorar el servicio progresivamente.

Resultados que se corroboran en el estudio de Mayor (2022), arrojaron que el 70% de las personas encuestadas exponen un razonamiento de aceptación en que el ente ha ido modificando su manera y ajustándose a las necesidades y requerimientos exigidos del entorno, lo que favorece en la planificación estratégica, tomando en cuenta que el 30% no está de acuerdo a dicha afirmación, lo que consiente inferir que existe un grupo de empleados que no siente o visualiza los

esfuerzos efectuados por el GAD municipal con relación a la planificación estratégica. Finalmente, el autor concluye afirmando que la relación que existe entre la actuación del ente mediante la planeación estratégica creada para operar en las competencias correspondientes, está directamente ligada a la perspectiva negativa o positiva que tienen los colaboradores en la ejecución de sus labores. El investigador, determinó que la mayoría del personal (70%) perciben que la gestión administrativa ejercida en una municipalidad se ha ido modificando y ajustándose a las necesidades y requerimientos exigidos del entono, en este sentido, el autor contrastó la existencia de relación directa entre la actuación del ente con la perspectiva negativa o positiva que tienen los colaboradores en la ejecución de sus labores.

En este sentido, se contrasta que la administración pública deben ser la plataforma institucional para la creación y ejecución de políticas públicas que favorezcan a los todos los intereses de la comunidad, con apego pleno a la legalidad. Es por eso que las instituciones gubernamentales deben ser reforzadas, no solamente por su importancia, ya que su solidez es signo para rentabilizar las inversiones del sector (IDEA, 2009). Es el uso que hace el gobierno de sus recursos, para poder lograr el desarrollo de las obras específicas y concretas. La autoridad pública tiene medios como: recursos financieros, recursos humanos, recursos materiales, entre otros. Los cuales usa para convertirlos en bienes y servicios. La Administración Pública Gerencial son una serie de actividades a través de las cuales las instituciones públicas tratan de lograr sus metas y objetivos, los que deben están relacionados con las políticas de estado. En su defecto, como el grupo de actividades a través de las cuales las instituciones buscan el logro de sus objetivos y metas, que son los señalados por las políticas dictadas por el Poder Ejecutivo.

VI. CONCLUSIONES

Al culminar la presente investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Primero: se estableció que existe una relación directa y significativa entre la Administración Pública Gerencial y el empleado público del Hospital de Quillabamba, 2022; los empleados públicos expresaron que la administración pública gerencial ejercida en el Hospital de Quillabamba es buena y cumple con su objetivo.

Segundo: se determinó que los empleados públicos perciben que los modelos de gestión aplicados en el Hospital de Quillabamba funcionan y que los modelos administrativos se implementan de forma regular, sin embargo, es de considerar algunos casos donde su aplicación ha sido deficiente.

Tercero: también se determinó que los empleados públicos mostraron que los procesos administrativos aplicados en el Hospital de Quillabamba cumplen con su función, lo que de alguna manera los ayuda en el desempeño de sus funciones.

Cuarto: En referencia a los Ciclos de la Administración Pública gerencial, se encontró que los ciclos de la gestión administrativa que se implementan cumplen con su objetivo lo cual es beneficioso para el funcionamiento de la Institución.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones necesarias para la presente investigación, parten de las conclusiones y de la información recopiladas durante el estudio:

Primero: Sugerir a las Autoridades de la Institución que, aun cuando se estableció que existe una relación directa entre la Administración Pública Gerencial y el empleado público; los empleados públicos expresaron que se necesita tomar más en cuenta al empleado y escuchar sus opiniones.

Segundo: se recomienda a las Autoridades, un programa constante de capacitación a fin de actualizarse en el uso y aplicación de los modelos de gestión más eficaces y aplicables en el Hospital, en tal sentido se sugiere a las autoridades, revisar la clasificación de empleados para ver quiénes son los más aptos.

Tercero: Aun cuando en el Hospital se cumple con los procesos administrativos, se recomienda a las autoridades, que deben tomarse en cuenta los procesos de incorporación o contratación de los nuevos empleados.

Cuarto: se recomienda a las autoridades revisar si los ciclos de la gestión administrativa que se implementan cumplen a cabalidad con su objetivo y también debe revisarse los requisitos necesarios y mínimos para el ingreso a la administración pública de los nuevos empleados.

REFERENCIAS

- Aguilar Cubillo, J. A. y Fonseca Sandoval, E. (2010). Perfil de competencias generales del funcionario público del Régimen de Servicio Civil Costarricense. ICAPRevista Centroamericana de Administración Pública, Num. 58-59, pp. 43-79. Disponible en: https://publicaciones.icap.ac.cr/images/PDF-REVISTA/revista-58-59/jorge_aguilar.pdf
- Calle, A.; Zea, C.; Soledispa, X. y Quimi, S. (2018): “La gestión pública fundamentada en la planificación estratégica con impacto en la ciudadanía, Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales, (febrero 2018). Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/02/gestion-publica.html>
- Carles Ramió (2019). Inteligencia artificial y Administración pública: robots y humanos compartiendo el servicio público / Madrid: Los Libros de la Catarata, 2019 https://redib.org/Record/oai_articulo2807994-inteligencia-artificial-y-administraci%C3%B3n-p%C3%ABblica-robots-y-humanos-compartiendo-el-servicio-p%C3%ABlico--carles-rami%C3%B3-madrid-los-libros-de-la-catarata-2019
- Castañeda, D. (2015). Condiciones para el aprendizaje organizacional. Estudios Gerenciales. Volume 31, Issue 134, January–March 2015, Pages 62-67. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.09.003> Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S012359231400182X#bib0115>
- Cerquin, M. y Gálvez, F. (2020) Gestión Pública y su Influencia en la Satisfacción del Ciudadano de la Municipalidad Provincial de Chota -Cajamarca 2019. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca – Perú. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1476/TESIS%20FINAL%20GESTION-%20PUBIIICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Consultado el 13 de abril de 2022.
- Cerquin, M. y Gálvez. F. (2020). Gestión Pública y su Influencia en la Satisfacción del

- Ciudadano de la Municipalidad Provincial de Chota -Cajamarca 2019. Ed. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Perú. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1476/TESIS%20FINAL%20GESTION-%20PUBIICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chanjan, R. (2020) El concepto de "funcionario público" en el derecho penal peruano y su vinculación con los instrumentos internacionales de lucha contra la corrupción. Revista de Derecho Penal. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/342083620_EL_CONCEPTO_DE_FUNCIONARIO_PUBLICO_EN_EL_DERECHO_PENAL_PERUANO_Y_SU_VINCULACION_CON_LOS_INTRUMENTOS_INTERNACIONALES_DE_LUCHA_CONTRA_LA_CORRUPCION/citation/download
- Chávez, E. y Chávez, M. (2019) La nueva gestión pública y su relación con la modernidad del estado para mejorar la atención al ciudadano MAC/RENIEC Lima Norte 2016-2018. Universidad San Martín de Porres, Lima – Perú. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5665/trab_inv_mae_Chavez_abierto.pdf?sequence=1&isAllowed=y Consultado el 13 de abril de 2022.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014). Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37223/1/S1420739_es.pdf
- CONCYTEC (2021). Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT. Perú.
- De La Garza, D.; Yilan, E. y Barredo, D. (2018). Tendencias en la administración pública moderna: la nueva gestión pública en México. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 81, pp. 31-48, 2018. Universidad del Zulia. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29055767003/html/>
- Duro, V. (2018). Aproximación a la Aplicación de la Gestión de Procesos de Negocio en la Administración Pública Cubana. GECONTEC: Revista Internacional De

- Gestión Del Conocimiento Y La Tecnología, 6(1), 59–67. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6409808>
- EPG (2020). Enfoque global: 3 tendencias en gestión pública que marcan la pauta. Ed. Universidad Continental. Perú. Disponible en: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/enfoque-global-3-tendencias-en-gestion-publica-que-marcan-la-pauta>
- Escalante, P. (2015). Introducción a la Administración y Gestión Pública. Huancayo: Fondo Editorial de la Universidad Continental, 2015. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2187/1/DO_FCE_319_MAI_UC0505_20162.pdf
- García, G. (2018). El rol de la gestión del conocimiento en el proceso de modernización de la gestión pública peruana (2011-2016). Pontificia Universidad Católica de Perú. Perú. Disponible en: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12417/GARCIA_CAPCHA_EL_ROL_DE_LA_GESTION_DEL_CONOCIMIENTO_EN_EL_PROCESO_DE_MODERNIZACION_DE_GESTION_PUBLICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, E.; Kanashiro, A. y Reynaga, H. (2017). Gestión del conocimiento en las UGEL de Lima Metropolitana. Universidad del Pacífico. Perú. Disponible en: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1907/Silvana_Tesis_materia_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, J. y Rodríguez, M. (2019). Manual práctico de planeación estratégica. Ediciones Díaz de Santos. a Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Colombia. Disponible en: <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788490522424.pdf>
- Hegel, Instituto de Ciencias. (2021). Sistema de modernización de la Gestión Pública en Perú al 2021. Perú. Disponible en: <https://hegel.edu.pe/blog/sistema-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-en-peru-al-2021/#:~:text=Sistema%20de%20modernizaci%C3%B3n%20de%20la%20Gesti%C3%B3n%20P%C3%ABlica%20en%20Per%C3%BA%20al%202021,->

por%20Instituto%20Hegel&text=El%20Per%C3%BA%20se%20encuentra%20 en,m%C3%A1s%20c%C3%B3modo%2C%20eficiente%20y%20efectivo.

IDEA – Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral - IDEA Internacional (2009). Gestión Pública. Ed. Asociación Civil Transparencia. España – Canadá.

Koontz, H. y Wehrich, H: (2007). Elementos de administración: un enfoque internacional. Ed. McGraw-Hill, 2007. México

Laguado, A. y Cao, H. (2015) “Una administración pública para las sociedades posneoliberales en América Latina” Disponible en: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/8969/1/RFLACSO-EPP4-04-Laguado.pdf>

Ley del Servicio Civil Ley N° 30057. Publicado 03 de julio 2013. Diario Oficial El Peruano.

Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Publicada en el Diario El Peruano. 03 de julio de 2013.

M. Easterby-Smith, M. Lyles (2011). El campo en evolución del aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento. M. Easterby-Smith, M. Lyles (Eds.), Manual de aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento (1-20), Wiley, Chichester (2011). Disponible en: [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453ed%20snp55rrgjt55\)\)/reference/referencepapers.aspx?referenceid=1172609](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453ed%20snp55rrgjt55))/reference/referencepapers.aspx?referenceid=1172609)

Mayor, J. (2022) Gestión administrativa y su incidencia en la planeación estratégica del GAD Municipal del Cantón Santa Lucia Provincia del Guayas periodo 2020-2021. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Disponible en: [http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/5900/JOHN NY%20DIONICIO%20MAYOR%20JARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/5900/JOHN%20DIONICIO%20MAYOR%20JARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
Consultado el 15 de abril de 2022.

Moreno, J. (2017). Planeación Estratégica. Fundación Universitaria del Área Andina. 2017. Bogotá D.C. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3124392>

Muñoz, C. (2022) Gestión administrativa en la empresa pública municipal de vivienda del Cantón Portoviejo y su incidencia en el desempeño profesional de los

- colaboradores. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Disponible en: <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/5898/MU%203%91OZ%20ZAMBRANO%20CARMEN%20JULIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Consultado el 15 de abril de 2022.
- Núñez, A. (2022) Gestión administrativa y desempeño laboral de los funcionarios de la empresa pública municipal de agua potable y alcantarillado del Cantón la Troncal – 2019. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Disponible en: <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/5890/ANDREA%20P.%20NU%20EZ%20GUERRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Consultado el 15 de abril de 2022.
- Organización de las Naciones Unidas (2002). Resolución 57/277. Día de las Naciones Unidas para la Administración Pública. Disponible en: <https://www.un.org/es/observances/public-service-day>
- Pereda, F. (2016). Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. Universidad de Córdoba. España. Disponible en: <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/13398>
- Puig, J.; Brassiolo, P.; Arcidiácono, M.; Gluzmann, P.; Gasparini, L, y Carella, L. (2015). El Empleo Público en América Latina. Evidencia de las encuestas de hogares. El Trimestre Económico, LXXXII (4)(328),749-784.[fecha de Consulta 14 de Abril de 2022]. ISSN: 0041-3011. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31343926001>
- Rigo, R. (2019). Ramió, Carles: Inteligencia Artificial y Administración Pública: Robots y humanos compartiendo el servicio público. GAPP. Nueva Época – No 22, noviembre-abril 2019 – ISSN: 1989-8991 – DOI: 10.24965/gapp.i22.10666 – [Págs. 140-144]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2815/281561305009/html/>
- Sánchez, F. y Liendo, N. (eds) (2020). Manual de ciencia política y relaciones internacionales. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda
- Sergio Ángel ... [et al.] (2020). Manual de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Editores Fabio Sánchez y Nicolás Liend. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda, 2020. Disponible en:

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1457/La%20gestio%CC%81n%20pu%CC%81blica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tapullima, L. (2019) Gestión pública por resultados y desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa N° 270 de Chirapa, Lamas, 2018. Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33262/Tapullima_SLN.pdf?sequence=1&isAllowed=y Consultado el 17 de abril 2022.

Torres, D. (2015). Boletín anticorrupción y justicia penal. Lima, Perú. Disponible en: <https://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2012/07/COMENTARIO2.pdf>

ANEXOS

Anexo 1:

Matriz de Operacionalizacion de la Variable N° 1

Variable: Administración Pública Gerencial

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Administración pública gerencial</p> <p>Libro Gestión Pública (David Bastidas Villanes, José Pisconte Ramos – Mayo 2009)</p>	<p>En efecto, la administración pública comprende a los organismos que desempeñan una función de interés público, especialmente de provisión de servicios y/o regulación de los comportamientos e intereses de la sociedad,</p>	<p>La variable Administración pública gerencial se midió a través de las dimensiones, modelos de gestión, procesos administrativos y ciclos de la administración pública, cada uno con sus respectivos indicadores, por medio de un cuestionario con 18 ítems y opciones de respuesta con Escala Likert</p>	<p>Modelos de gestión</p>	Burocrático
				Postburocrático
				Nueva Gestión Pública
				Gestión por resultados
			<p>Procesos administrativos</p>	Principios
				Sistemas
				Gestores públicos
			<p>Ciclos de la Administración Pública</p>	Planeamiento
				Normativo y regulador
				Directivo y ejecutor
				Supervisión, Evaluación y Control

Anexo 2

Matriz de Operacionalización de Variable N° 2

Variable: Empleado Público

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Empleado Publico Fuente: Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057)	un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas. (Ley SERVIR, 2016)	La variable empleado público se midió a través de las dimensiones utilizando los instrumentos con cada indicador	Clasificación	Funcionario Público
				Directivo Público
				Servicio Civil de carrera
				Servidor de actividades complementarias
			Incorporación	Nombramiento
				Designación
				Remoción
			Requisitos	Ingreso a función pública
				Investidura previa
				Continuidad en el cargo

Anexo 3

Matriz de consistencia de la Investigación

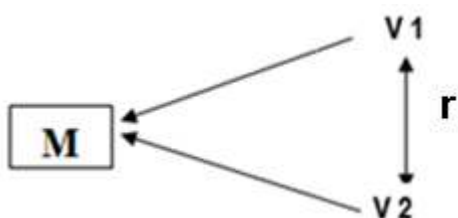
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1			Tipo
¿Cómo se relaciona la Administración Pública y el empleado público del Hospital de Quillabamba, 2022?	Determinar la relación que existe entre la administración pública y el empleado público del Hospital de Quillabamba, 2022	Existe relación entre la Administración Pública Gerencial y el empleado público del Hospital de Quillabamba, 2022.	Administración pública gerencial	Modelos	Burocrático	Básica
					Postburocrático	
					Nueva Gestión Pública	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas				Gestión Pública por resultados
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis específica 1				
¿Cómo se relaciona con la planeación estratégica para los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022?;	Determinar la relación que existe entre la Planeación Estratégica para los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022;	Existe relación entre la Planeación Estratégica y los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022;			Principios	Descriptivo
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis específica 2	Variable 2	Procesos	Sistemas	No descriptivo
¿Cómo se relaciona el Servicio Civil (SERVIR) para los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022?;	Determinar la importancia del Servicio Civil (SERVIR) para los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022;	Existe relación entre la Ley del Servicio Civil y los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022;			Gestores Públicos	
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis específica 3			Planeamiento	Población y muestra
¿Cómo se relaciona el seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento en los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022?	Determinar la relación que existe entre el seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento en los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022..	Existe relación entre el seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento y los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022.	Empleado público	Ciclos	Normativa y Reguladora	Población
					Directiva y Ejecutora	
					Supervisión, Evaluación y Control.	120 empleados Públicos del Hospital de Quillabamba

Anexo 4

Diagrama del Diseño de Investigación

La investigación fue **Básica**, está direccionada a la obtención de un conocimiento completo mediante la comprensión de los puntos esenciales de los fenómenos de estudio, (CONCYTEC, 2021). El diseño es **no experimental**, ya que no se ha manipulado situación alguna (Hernández, et al. 2018). El nivel de investigación es **correlacional**, porque determina el nivel o la relación entre dos o más variables específicas.

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Variable 1: Administración Pública Gerencial

Variable 2: Empleado Público

Dónde:

M: Muestra de estudio, 120 trabajadores de la Unidad Ejecutora 410, Hospital de Quillabamba.

V₁: Variable 1: Administración Pública Gerencial

V₂: Variable 2: Empleado Público

r: Coeficiente de correlación entre la variable "x" y variable "y": Cumplimiento de objetivos

Anexo 5

Cálculo de la muestra

Población (N):	120	empleados públicos
Nivel de confianza (Z²):	1,96	(95%)
p:	0,5	probabilidad de éxito que tiene cada integrante de la población.
q (1-p):	0,5	probabilidad de fracaso que tiene cada integrante de la población.
Margen de error (E):	0,05	(5%)
Fórmula:		
n =	$Z^2 \times N \times p \times q$	
	$E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times (p \times q)$	
n =	$(1,96)^2 \times (120) \times (0,5 \times 0,5)$	
	$(0,05)^2 \times (120-1) + (1,96)^2 \times (0,5 \times 0,5)$	
n =	115,248	
	1,2579	
n =	91,62 ≈ 92	

Anexo 6

Carta Solicitud de Investigación a la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Quillabamba, 11 de Julio del 2022

Med.

JORGE CANALES SANTANDER
DIRECTOR DE LA UNIDAD EJECUTORA 410 – HOSPITAL DE QUILLABAMBA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y presentarme; CCOISO RIVERA YUDAYRA identificada con DNI N° 47085094 y con código de matrícula N° 7002647188; estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA, en el marco de mi tesis para la obtención del grado de MAESTRA, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Administración pública gerencial y el empleado público en la Unidad Ejecutora 410 – Hospital de Quillabamba, 2022.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso correspondiente como estudiante, a fin de poder obtener información en la gerencia que usted representa y que me permita desarrollar mi trabajo de investigación con el título arriba mencionado, asumo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de mis docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

BR. YUDAYRA CCOISO RIVERA
DNI 47085094

Cc. Archivo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 7

Carta Respuesta de Investigación de la Unidad Ejecutora Hospital de Quillabamba



"Año del Fortalecimiento de la Seguridad Nacional"

CARTA DE ACEPTACIÓN

Quillabamba, 17 de julio del 2022.

Señorita:
YIMAYTA CUOCHO RIVERA,
ESTUDIANTE DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA DE LA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE TRUJILLO.
Ciudad:

ASUNTO: Aceptación para realizar Trabajos de Investigación.

De mi mayor consideración,

Por medio de la presente me dirijo a usted, para saludarlo, y dar respuesta a su Solicitud de fecha 11 de Julio del presente año; la cual, esta Dirección Ejecutiva da la **ACEPTACIÓN** de su Trabajo de Investigación titulado: Administración Pública Gerencial y el Empleo Público en la Unidad Ejecutiva 410- Hospital de Quillabamba 2022, en los horarios establecidos de cada Área Administrativa.

Sin otro particular me despido con un cordial saludo.

Atentamente,


MSc. Jorge E. Cevallos Santillana
DIRECTOR EJECUTIVO

BY: JORGE E. CEVALLOS SANTILLANA
MSc. 202202 - 01102749760221
www.hospitalquillabamba.gub.pe

Anexo 8

Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **Mg Dr.(a). LUIS DIOS ZÁRATE**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Administración pública gerencial y el empleado público de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología y/o gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
CCOISO RIVERA YUDAIRA

D.N.I: 47085094



MATRIZ DE CONSISTENCIA GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

Administración pública gerencial y el empleado público de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quilabamba

INVESTIGADOR: Coiso Rivera Yudaya

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1			Tipo	
¿Cómo se relaciona la Administración Pública y el empleado público de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quilabamba, 2022?	Determinar la relación que existe entre la administración pública y el empleado público de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quilabamba, 2022	Existe relación entre la Administración Pública Gerencial y el empleado público de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quilabamba, 2022.	Administración pública gerencial	Modelos	Burocrático	Básica	
					Postburocrático		
					Nueva Gestión Pública		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas				Gestión Pública por resultados	Diseño:
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis específica 1					
¿Cómo se relacionan los Modelos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quilabamba, 2022?	Determinar la relación que existe entre los Modelos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quilabamba, 2022	Existe relación entre los Modelos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quilabamba, 2022	Empleado público	Procesos	Principios	Descriptivo	
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis específica 2			Variable 2	Sistemas	Correlacional
¿Cómo se relacionan los Procesos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quilabamba, 2022?	Determinar la relación que existe entre los Procesos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quilabamba, 2022	Existe relación entre los Procesos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quilabamba, 2022				Gestores Públicos	
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis específica 3			Planeamiento	Población y muestra	
¿Cómo se relaciona los Ciclos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quilabamba, 2022?	Determinar la relación que existe entre los Ciclos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quilabamba, 2022	Existe relación entre los Ciclos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quilabamba, 2022		Ciclos	Normativa y Reguladora	Población	
					Directiva y Ejecutora		
					Supervisión, Evaluación y Control.	120 empleados Públicos del Hospital de Quilabamba	

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Administración Pública Gerencial

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	RANGOS
En efecto, la administración pública comprende a los organismos que desempeñan una función de interés público, especialmente de provisión de servicios y/o regulación de los comportamientos e intereses de la sociedad.	La variable Administración pública gerencial se midió a través de las dimensiones, modelos de gestión, procesos administrativos y ciclos de la administración pública, cada uno con sus respectivos indicadores, por medio de un cuestionario con 18 ítems y opciones de respuesta con Escala Likert.	Modelos de gestión	Burocrático	1 - 6	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Inadecuada (18 - 41) Moderada (42 - 65) Buena (66 - 90)
			Postburocrático			
			Nueva Gestión Pública			
			Gestión por resultados			
		Procesos administrativos	Principios	7 - 12		
			Sistemas			
			Gestores públicos			
		Ciclos de la Administración Pública	Planeamiento	13 - 18		
			Normativo y regulador			
			Directivo y ejecutor			
			Supervisión, Evaluación y Control			

Fuente: Libro Gestión Pública (David Bastidas Villanes, José Pisconte Ramos – Mayo 2009)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA GERENCIAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: MODELO DE GESTIÓN								
1	El modelo burocrático no es pertinente a la Administración Pública	x		x		x		
2	El modelo post burocrático ofrece mejores herramientas	x		x		x		
3	El modelo de gestión en la que permite la forma de organizarse cumple con las exigencias del tiempo	x		x		x		
4	Según el modelo la nueva Gestión ofrece más eficiencia y eficacia en la administración pública.	x		x		x		
5	La Gestión por resultados contribuye al logro de los objetivos para la administración pública	x		x		x		
6	En el modelo de gestión por resultados se observa que es más efectiva en una institución pública.	x		x		x		
DIMENSIÓN: PROCESOS ADMINISTRATIVOS								
7	Según los procesos administrativos se cumple los preceptos que rigen y fundamentan la conducta y el pensamiento del Estado	x		x		x		
8	Según los procesos administrativos los funcionarios y servidores públicos cumplen con sus competencias y atribuciones.	x		x		x		
9	Según los procesos administrativos se ordenan las actividades de la Administración Pública según normas y procedimientos	x		x		x		
10	Según los procesos administrativos los Sistemas Funcionales aseguran el cumplimiento de las políticas públicas	x		x		x		
11	Los Sistemas Administrativos controlan el uso de los recursos en las instituciones	x		x		x		
12	Gestores Públicos realizan un conjunto de atribuciones según el cargo que ejerce	x		x		x		
DIMENSIÓN: CICLOS DE LA ADMIN. PÚBLICA								

13	Los ciclos de la administración pública en la que interviene la planificación, la organización, la dirección y el control, permiten adoptar estrategias que guíen la actividad pública en favor del desarrollo	x		x		x		
14	Los ciclos de la administración pública permiten plantear normas que rigen los servicios públicos, las relaciones institucionales y ciudadanas así como la instrumentalización de las políticas públicas	x		x		x		
15	Los ciclos de la administración pública permiten la ejecución y dirección de las actividades inmersas en la misión institucional	x		x		x		
16	Los ciclos de la administración pública permiten la coordinación, organización y el uso de los recursos financieros y las capacidades humanas	x		x		x		
17	Los ciclos de la administración pública permiten la supervisión y evaluación de la gestión, comprobando el cumplimiento de los indicadores planificados	x		x		x		
18	Los ciclos de la administración permiten observar las normas y la calidad de los servicios.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dios Zárate Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración; Docente metodólogo.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Callao, Julio 2022



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: Empleado Público

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	RANGOS
un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas. (Ley SERVIR, 2016)	Es un funcionario, que establece un vínculo entre la ciudadanía y las instituciones del Estado.	Clasificación	Funcionario Público	1 - 4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (16 - 37) Regular (38 - 59) Eficiente (60 - 80)
			Directivo Público			
			Servicio Civil de carrera			
			Servidor de actividades complementarias			
		Incorporación	Nombramiento	5 - 10		
			Designación			
			Remoción			
		Requisitos	Ingreso a función pública Investidura previa Continuidad en el cargo	11 - 16		

Fuente: Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EMPLEADO PÚBLICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: CLASIFICACIÓN								
1	La modalidad de ingreso corresponde a la estructura de Funcionario Público	x		x		x		
2	Su clasificación le permite prestar servicios como Directivo Público	x		x		x		
3	Su clasificación le permite considerar como servidor de carrera	x		x		x		
4	Su clasificación le permite realizar tareas ordinarias o actividades complementarias a las de su nombramiento.	x		x		x		
DIMENSIÓN: INCORPORACIÓN AL CARGO								
5	La incorporación a un cargo determinado según usted se lleva bajo un concurso publico	x		x		x		
6	Para la incorporación a un cargo determinado se reconoce la labor y la experiencia en el cargo	x		x		x		
7	La incorporación al cargo permite que el contratado trabaje como funcionario de confianza	x		x		x		
8	La incorporación al cargo le permite obedecer a una decisión ejecutiva o política	x		x		x		
9	La incorporación al cargo permite ser removido de un cargo público para ir a otras áreas	x		x		x		
10	La incorporación al cargo permite que los empleados cesen voluntariamente de sus funciones	x		x		x		
DIMENSIÓN: REQUISITOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS								
11	Dentro de los requisitos para el ingreso a la función pública se ingresa mediante elección popular	x		x		x		
12	Para ingresar a la administración pública se exige a todos los funcionarios una serie de requisitos	x		x		x		
13	Dentro de los requisitos favorece al funcionario público un nombramiento previo al mismo cargo ocupado	x		x		x		
14	Dentro de los requisitos para un nombramiento de empleado público se toma en cuenta la experiencia previa y su buen desempeño	x		x		x		
15	Dentro de los requisitos existe continuidad en los cargos de funcionarios públicos	x		x		x		
16	Dentro de los requisitos públicos puede mantenerse un funcionario en el cargo por varios periodos	x		x		x		

 AC
 Ve:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dios Zárate Luis Enrique DNI: 07909441

Especialidad del validador: **Licenciado en Administración; Docente metodólogo.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Callao, julio 2022



Firma del Experto Informante.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **Mg Dr.(a). MANUEL ALBERTO MORI PAREDES**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Administración pública gerencial y el empleado público de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología y/o gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma
CCOISO RIVERA YUDAIRA

D.N.I: 47085094



MATRIZ DE CONSISTENCIA GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

Administración pública gerencial y el empleado público de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba

INVESTIGADOR: Ccoiso Rivera Yudayra

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Modelos	Burocrático	Básica
¿Cómo se relaciona la Administración Pública y el empleado público de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022?	Determinar la relación que existe entre la administración pública y el empleado público de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022	Existe relación entre la Administración Pública Gerencial y el empleado público de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022.	Administración pública gerencial		Postburocrático	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas			Nueva Gestión Pública	
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis específica 1			Gestión Pública por resultados	Diseño:
¿Cómo se relacionan los Modelos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022?	Determinar la relación que existe entre los Modelos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022	Existe relación entre los Modelos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022		Empleado público	Procesos	Principios
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis específica 2	Variable 2			Sistemas
¿Cómo se relacionan los Procesos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022?	Determinar la relación que existe entre los Procesos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022	Existe relación entre los Procesos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022	Ciclos		Gestores Públicos.	
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis específica 3			Planeamiento	Población y muestra
¿Cómo se relaciona los Ciclos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022?	Determinar la relación que existe entre los Ciclos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022	Existe relación entre los Ciclos de la Administración Pública con los empleados públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022		Normativa y Reguladora	Población	
			Directiva y Ejecutora			
			Supervisión, Evaluación y Control.	120 empleados Públicos del Hospital de Quillabamba		

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Administración Pública Gerencial

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	RANGOS
En efecto, la administración pública comprende a los organismos que desempeñan una función de interés público, especialmente de provisión de servicios y/o regulación de los comportamientos e intereses de la sociedad,	La variable Administración pública gerencial se midió a través de las dimensiones, modelos de gestión, procesos administrativos y ciclos de la administración pública, cada uno con sus respectivos indicadores, por medio de un cuestionario con 18 ítems y opciones de respuesta con Escala Likert	Modelos de gestión	Burocrático	1 - 6	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Inadecuada (18 - 41) Moderada (42 - 65) Buena (66 - 90)
			Postburocrático			
			Nueva Gestión Pública			
			Gestión por resultados			
		Procesos administrativos	Principios	7 - 12		
			Sistemas			
			Gestores públicos			
		Ciclos de la Administración Pública	Planeamiento	13 - 18		
			Normativo y regulador			
			Directivo y ejecutor			
			Supervisión, Evaluación y Control			

Fuente: Libro Gestión Pública (David Bastidas Villanes, José Pisconte Ramos – Mayo 2009)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA GERENCIAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El modelo burocrático no es pertinente a la Administración Pública	x		x		x		
2	El modelo post burocrático ofrece mejores herramientas	x		x		x		
3	El modelo de gestión en la que permite la forma de organizarse cumple con las exigencias del tiempo	x		x		x		
4	Según el modelo la nueva Gestión ofrece más eficiencia y eficacia en la administración pública.	x		x		x		
5	La Gestión por resultados contribuye al logro de los objetivos para la administración pública	x		x		x		
6	En el modelo de gestión por resultados se observa que es más efectiva en una institución pública.	x		x		x		
	DIMENSIÓN: PROCESOS ADMINISTRATIVOS							
7	Según los procesos administrativos se cumple los preceptos que rigen y fundamentan la conducta y el pensamiento del Estado	x		x		x		
8	Según los procesos administrativos los funcionarios y servidores públicos cumplen con sus competencias y atribuciones.	x		x		x		
9	Según los procesos administrativos se ordenan las actividades de la Administración Pública según normas y procedimientos	x		x		x		
10	Según los procesos administrativos los Sistemas Funcionales aseguran el cumplimiento de las políticas públicas	x		x		x		
11	Los Sistemas Administrativos controlan el uso de los recursos en las instituciones	x		x		x		Activar
12	Gestores Públicos realizan un conjunto de atribuciones según el cargo que ejerce	x		x		x		Ve a Conf
	DIMENSIÓN: CICLOS DE LA ADMIN. PÚBLICA							

13	Los ciclos de la administración pública en la que interviene la planificación, la organización, la dirección y el control, permiten adoptar estrategias que guíen la actividad pública en favor del desarrollo	x		x		x		
14	Los ciclos de la administración pública permiten plantear normas que rigen los servicios públicos, las relaciones institucionales y ciudadanas así como la instrumentalización de las políticas públicas	x		x		x		
15	Los ciclos de la administración pública permiten la ejecución y dirección de las actividades inmersas en la misión institucional	x		x		x		
16	Los ciclos de la administración pública permiten la coordinación, organización y el uso de los recursos financieros y las capacidades humanas	x		x		x		
17	Los ciclos de la administración pública permiten la supervisión y evaluación de la gestión, comprobando el cumplimiento de los indicadores planificados	x		x		x		
18	Los ciclos de la administración permiten observar las normas y la calidad de los servicios.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Manuel Alberto Mori Paredes DNI: 07856089
Especialidad del validador: Ingeniero estadístico; Doctor en Educación; Docente metodólogo.

Callao, Julio 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: Empleado Público

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	RANGOS
<p>un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas. (Ley SERVIR, 2016)</p>	<p>Es un funcionario, que establece un vínculo entre la ciudadanía y las instituciones del Estado.</p>	Clasificación	Funcionario Público	1 - 4	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Deficiente (16 - 37) Regular (38 - 59) Eficiente (60 - 80)</p>
			Directivo Público			
			Servicio Civil de carrera			
			Servidor de actividades complementarias			
		Incorporación	Nombramiento	5 - 10		
			Designación			
			Remoción			
		Requisitos	Ingreso a función pública	11 - 16		
			Investidura previa			
			Continuidad en el cargo			

Fuente: Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EMPLEADO PÚBLICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: CLASIFICACIÓN							
1	La modalidad de ingreso corresponde a la estructura de Funcionario Público	x		x		x		
2	Su clasificación le permite prestar servicios como Directivo Público	x		x		x		
3	Su clasificación le permite considerar como servidor de carrera	x		x		x		
4	Su clasificación le permite realizar tareas ordinarias o actividades complementarias a las de su nombramiento	x		x		x		
	DIMENSIÓN: INCORPORACIÓN AL CARGO							
5	La incorporación a un cargo determinado según usted se lleva bajo un concurso público	x		x		x		
6	Para la incorporación a un cargo determinado se reconoce la labor y la experiencia en el cargo	x		x		x		
7	La incorporación al cargo permite que el contratado trabaje como funcionario de confianza	x		x		x		
8	La incorporación al cargo le permite obedecer a una decisión ejecutiva o política	x		x		x		
9	La incorporación al cargo permite ser removido de un cargo público para ir a otras áreas	x		x		x		
10	La incorporación al cargo permite que los empleados cesen voluntariamente de sus funciones	x		x		x		
	DIMENSIÓN: REQUISITOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS							
11	Dentro de los requisitos para el ingreso a la función pública se ingresa mediante elección popular	x		x		x		
12	Para ingresar a la administración pública se exige a todos los funcionarios una serie de requisitos	x		x		x		
13	Dentro de los requisitos favorece al funcionario público un nombramiento previo al mismo cargo ocupado	x		x		x		
14	Dentro de los requisitos para un nombramiento de empleado público se toma en cuenta la experiencia previa y su buen desempeño	x		x		x		
15	Dentro de los requisitos existe continuidad en los cargos de funcionarios públicos	x		x		x		
16	Dentro de los requisitos públicos puede mantenerse un funcionario en el cargo por varios periodos	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Manuel Alberto Mori Paredes DNI: 07856089
Especialidad del validador: Ingeniero estadístico; Doctor en Educación; Docente metodólogo.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Callao, julio 2022



Firma del Experto Informante.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **Mg Dr.(a). LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Administración pública gerencial y el empleado público de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología y/o gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
CCOISO RIVERA YUDAIRA

MATRIZ DE CONSISTENCIA GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

Administración pública gerencial y el empleado público de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba

INVESTIGADOR:

Croiso Rivera Yudayra

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Modelos	Burocrático	Básica	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas	Administración pública gerencial		Postburocrático		Diseño:
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis específica 1			Gestión Pública por resultados		
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis específica 2	Variable 2		Procesos	Principios	Descriptivo
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis específica 3	Empleado público	Sistemas		Correlacional	
Problema Específico 4	Objetivo Específico 4	Hipótesis específica 4		Ciclos			Gestores Públicos
Problema Específico 5	Objetivo Específico 5	Hipótesis específica 5	Empleado público		Planeamiento	Población y muestra	
Problema Específico 6	Objetivo Específico 6	Hipótesis específica 6			Empleado público	Normativa y Reguladora	Población
Problema Específico 7	Objetivo Específico 7	Hipótesis específica 7	Empleado público	Directiva y Ejecutora			
Problema Específico 8	Objetivo Específico 8	Hipótesis específica 8		Empleado público		Supervisión, Evaluación y Control.	120 empleados Públicos del Hospital de Quillabamba

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Administración Pública Gerencial

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	RANGOS
En efecto, la administración pública comprende a los organismos que desempeñan una función de interés público, especialmente de provisión de servicios y/o regulación de los comportamientos e intereses de la sociedad,	La variable Administración pública gerencial se midió a través de las dimensiones, modelos de gestión, procesos administrativos y ciclos de la administración pública, cada uno con sus respectivos indicadores, por medio de un cuestionario con 18 ítems y opciones de respuesta con Escala Likert	Modelos de gestión	Burocrático	1 - 6	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Inadecuada (18 - 41) Moderada (42 - 65) Buena (66 - 90)
			Postburocrático			
			Nueva Gestión Pública			
			Gestión por resultados			
		Procesos administrativos	Principios	7 - 12		
			Sistemas			
			Gestores públicos			
		Ciclos de la Administración Pública	Planeamiento	13 - 18		
			Normativo y regulador			
			Directivo y ejecutor			
			Supervisión, Evaluación y Control			

Fuente: Libro Gestión Pública (David Bastidas Villanes, José Pisconte Ramos – Mayo 2009)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA GERENCIAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: MODELO DE GESTIÓN								
1	El modelo burocrático no es pertinente a la Administración Pública	x		x		x		
2	El modelo post burocrático ofrece mejores herramientas	x		x		x		
3	El modelo de gestión en la que permite la forma de organizarse cumple con las exigencias del tiempo	x		x		x		
4	Según el modelo la nueva Gestión ofrece más eficiencia y eficacia en la administración pública.	x		x		x		
5	La Gestión por resultados contribuye al logro de los objetivos para la administración pública	x		x		x		
6	En el modelo de gestión por resultados se observa que es más efectiva en una institución pública.	x		x		x		
DIMENSIÓN: PROCESOS ADMINISTRATIVOS								
7	Según los procesos administrativos se cumple los preceptos que rigen y fundamentan la conducta y el pensamiento del Estado	x		x		x		
8	Según los procesos administrativos los funcionarios y servidores públicos cumplen con sus competencias y atribuciones.	x		x		x		
9	Según los procesos administrativos se ordenan las actividades de la Administración Pública según normas y procedimientos	x		x		x		
10	Según los procesos administrativos los Sistemas Funcionales aseguran el cumplimiento de las políticas públicas	x		x		x		
11	Los Sistemas Administrativos controlan el uso de los recursos en las instituciones	x		x		x		Activa
12	Gestores Públicos realizan un conjunto de atribuciones según el cargo que ejerce	x		x		x		ve a curf
DIMENSIÓN: CICLOS DE LA ADMIN. PÚBLICA								

13	Los ciclos de la administración pública en la que interviene la planificación, la organización, la dirección y el control, permiten adoptar estrategias que guíen la actividad pública en favor del desarrollo	x		x		x		
14	Los ciclos de la administración pública permiten plantear normas que rigen los servicios públicos, las relaciones institucionales y ciudadanas así como la instrumentalización de las políticas públicas	x		x		x		
15	Los ciclos de la administración pública permiten la ejecución y dirección de las actividades inmersas en la misión institucional	x		x		x		
16	Los ciclos de la administración pública permiten la coordinación, organización y el uso de los recursos financieros y las capacidades humanas	x		x		x		
17	Los ciclos de la administración pública permiten la supervisión y evaluación de la gestión, comprobando el cumplimiento de los indicadores planificados	x		x		x		
18	Los ciclos de la administración permiten observar las normas y la calidad de los servicios.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra./ Mg: **LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ DNI: 07539368**

Especialidad del validador: **Doctor en Educación; Docente metodólogo.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Callao, julio del 2022



Ac
Ve

Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: Empleado Público

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	RANGOS
<p>un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas. (Ley SERVIR, 2016)</p>	<p>Es un funcionario, que establece un vínculo entre la ciudadanía y las instituciones del Estado.</p>	Clasificación	Funcionario Público	1 - 4	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Deficiente (16 - 37) Regular (38 - 59) Eficiente (60 - 80)</p>
			Directivo Público			
			Servicio Civil de carrera			
			Servidor de actividades complementarias			
		Incorporación	Nombramiento	5 - 10		
			Designación			
			Remoción			
		Requisitos	Ingreso a función pública	11 - 16		
			Investidura previa			
			Continuidad en el cargo			

Fuente: Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EMPLEADO PÚBLICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: CLASIFICACIÓN							
1	La modalidad de ingreso corresponde a la estructura de Funcionario Público	x		x		x		
2	Su clasificación le permite prestar servicios como Directivo Público	x		x		x		
3	Su clasificación le permite considerar como servidor de carrera	x		x		x		
4	Su clasificación le permite realizar tareas ordinarias o actividades complementarias a las de su nombramiento	x		x		x		
	DIMENSIÓN: INCORPORACIÓN AL CARGO							
5	La incorporación a un cargo determinado según usted se lleva bajo un concurso publico	x		x		x		
6	Para la incorporación a un cargo determinado se reconoce la labor y la experiencia en el cargo	x		x		x		
7	La incorporación al cargo permite que el contratado trabaje como funcionario de confianza	x		x		x		
8	La incorporación al cargo le permite obedecer a una decisión ejecutiva o política	x		x		x		
9	La incorporación al cargo permite ser removido de un cargo público para ir a otras áreas	x		x		x		
10	La incorporación al cargo permite que los empleados cesen voluntariamente de sus funciones	x		x		x		
	DIMENSIÓN: REQUISITOS DE EMPLEADOS PUBLICOS							
11	Dentro de los requisitos para el ingreso a la función pública se ingresa mediante elección popular	x		x		x		
12	Para ingresar a la administración pública se exige a todos los funcionarios una serie de requisitos	x		x		x		
13	Dentro de los requisitos favorece al funcionario público un nombramiento previo al mismo cargo ocupado	x		x		x		
14	Dentro de los requisitos para un nombramiento de empleado público se toma en cuenta la experiencia previa y su buen desempeño	x		x		x		
15	Dentro de los requisitos existe continuidad en los cargos de funcionarios públicos	x		x		x		
16	Dentro de los requisitos públicos puede mantenerse un funcionario en el cargo por varios periodos	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra./ Mg: LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ DNI: 07539368
Especialidad del validador: Doctor en Educación; Docente metodólogo.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Callao, julio del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 9

Cuestionario



INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA GERENCIAL

El presente instrumento tiene como objetivo obtener la información para conocer la relación existente entre La Administración Pública Gerencial y los Empleados Públicos de la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba, 2022. Por favor, marque una de las alternativas por cada pregunta que se presenta en el presente cuestionario. Gracias por su apoyo.

DATOS GENERALES

Cargo: Años experiencia:

Tipo de nombramiento

Consentimiento informado: Usted decide participar de manera voluntaria en esta investigación.

a) Si ___ b). No ___

Escala de Likert

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	ED	NA - ND	DA	TA

N°	ITEMS	ESCALA				
		TD	ED	NA - ND	DA	TA
1	El modelo burocrático no es pertinente a la Administración Pública					
2	El modelo post burocrático ofrece mejores herramientas					
3	El modelo de gestión en la que permite la forma de organizarse cumple con las exigencias del tiempo					
4	Según el modelo la nueva Gestión ofrece más eficiencia y eficacia en la administración pública					
5	La Gestión por resultados contribuye al logro de los objetivos para la administración pública					
6	En el modelo de gestión por resultados se observa que es más efectiva en una institución pública					
7	Según los procesos administrativos se cumple los preceptos que rigen y fundamentan la conducta y el pensamiento del Estado					
8	Según los procesos administrativos los funcionarios y servidores públicos cumplen con sus competencias y atribuciones					
9	Según los procesos administrativos se ordenan las actividades de la Administración Pública según normas y procedimientos					
10	Según los procesos administrativos los Sistemas Funcionales aseguran el cumplimiento de las políticas públicas					

11	Los Sistemas Administrativos controlan el uso de los recursos en las instituciones					
12	Gestores Públicos realizan un conjunto de atribuciones según el cargo que ejerce					
13	Los ciclos de la administración pública en la que interviene la planificación, la organización, la dirección y el control, permiten adoptar estrategias que guíen la actividad pública en favor del desarrollo					
14	Los ciclos de la administración pública permiten plantear normas que rigen los servicios públicos, las relaciones institucionales y ciudadanas así como la instrumentalización de las políticas públicas					
15	Los ciclos de la administración pública permiten la ejecución y dirección de las actividades inmersas en la misión institucional					
16	Los ciclos de la administración pública permiten la coordinación, organización y el uso de los recursos financieros y las capacidades humanas					
17	Los ciclos de la administración pública permiten la supervisión y evaluación de la gestión, comprobando el cumplimiento de los indicadores planificados					
18	Los ciclos de la administración permiten observar las normas y la calidad de los servicios					

INSTRUMENTO
CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: EMPLEADO PÚBLICO

Escala de Likert

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

Nº	ITEMS	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
1	La modalidad de ingreso corresponde a la estructura de Funcionario Público	1	2	3	4	5
2	Su clasificación le permite prestar servicios como Directivo Público	1	2	3	4	5
3	Su clasificación le permite considerar como servidor de carrera	1	2	3	4	5
4	Su clasificación le permite realizar tareas ordinarias o actividades complementarias a las de su nombramiento	1	2	3	4	5
5	La incorporación a un cargo determinado según usted se lleva bajo un concurso público	1	2	3	4	5
6	Para la incorporación a un cargo determinado se reconoce la labor y la experiencia en el cargo	1	2	3	4	5
7	La incorporación al cargo permite que el contratado trabaje como funcionario de confianza	5	4	3	2	1
8	La incorporación al cargo obedece en mayor medida a una decisión ejecutiva o política	5	4	3	2	1
9	La incorporación al cargo permite ser removido de un cargo público para ir a otras áreas	1	2	3	4	5
10	La incorporación al cargo permite que los empleados cesen voluntariamente de sus funciones	1	2	3	4	5
11	Dentro de los requisitos para el ingreso a la función pública se ingresa mediante elección popular	1	2	3	4	5
12	Para ingresar a la administración pública se exige a todos los funcionarios una serie de requisitos	1	2	3	4	5
13	Dentro de los requisitos favorece al funcionario público un nombramiento previo al mismo cargo ocupado	1	2	3	4	5
14	Dentro de los requisitos para un nombramiento de empleado público se toma en cuenta la experiencia previa y su buen desempeño	1	2	3	4	5
15	Dentro de los requisitos existe continuidad en los cargos de funcionarios públicos	1	2	3	4	5
16	Dentro de los requisitos públicos puede mantenerse un funcionario en el cargo por varios periodos	1	2	3	4	5

Anexo 10

Análisis Estadístico Descriptivo de la Información

Variable X: Administración Pública Gerencial

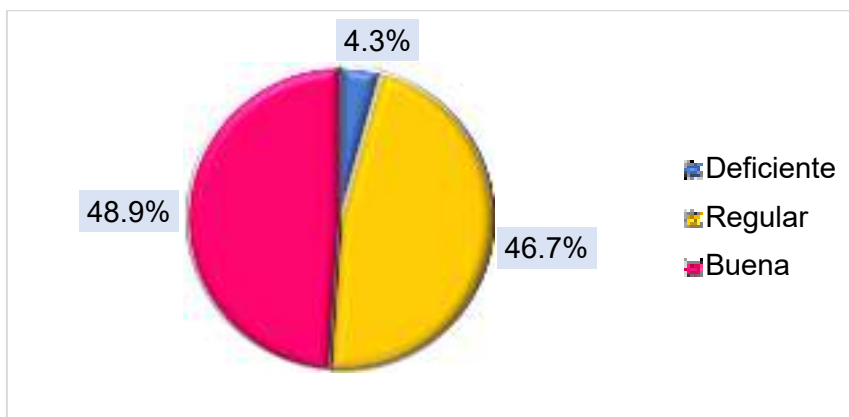
Tabla 1.

Niveles porcentuales de la variable administración pública gerencial.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	4,3%
Regular	43	46,7%
Buena	45	48,9%
Total	92	100,0%

Figura 1.

Niveles porcentuales de la variable administración pública gerencial.



En la Se precisó que el 48.9% (45) de los empleados públicos perciben que la administración pública gerencial ejercida en la Unidad Ejecutora 410, Hospital Quillabamba es buena, el 46.7% (43) consideran que la gestión administrativa es regular, y tan solo el 4.3% (4) refieren que es deficiente.

y Figura 1, se precisó que el 48.9% (45) de los empleados públicos perciben que la administración pública gerencial ejercida en la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba es buena, el 46.7% (43) consideran que la gestión administrativa es regular, y tan solo el 4.3% (4) refieren que es deficiente.

- **Dimensión X1: Modelos de Gestión**

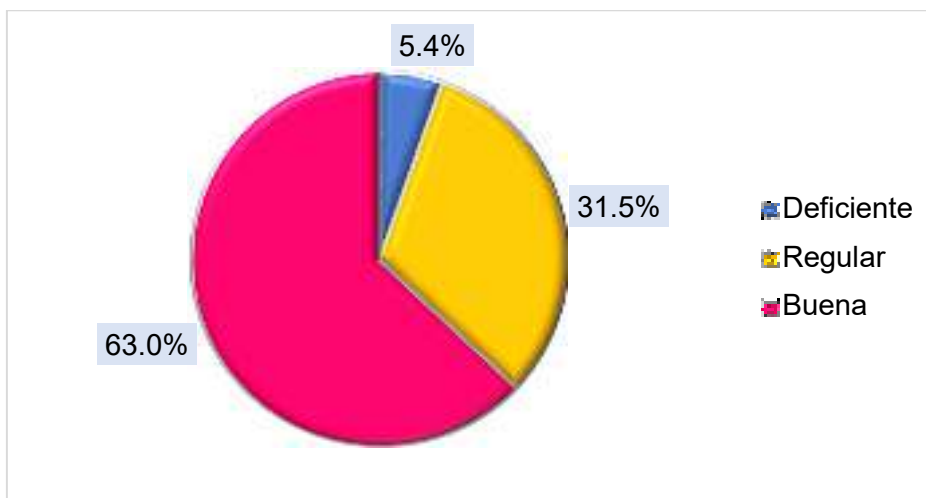
Tabla 2.

Niveles porcentuales de la dimensión modelos de gestión.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	5,4%
Regular	29	31,5%
Buena	58	63,0%
Total	92	100,0%

Figura 2.

Niveles porcentuales de la dimensión modelos de gestión.



En la Dimensión X1: **Modelos de Gestión**

Tabla 2 y **Figura 2**, se determinó que el 63% (58) de los empleados públicos perciben que los modelos de gestión aplicados en la Unidad Ejecutora 410 Hospital de Quillabamba son buenos, el 31.5% (25) consideran que los modelos administrativos se implementan de forma regular, y tan solo el 5.4% (5) refieren que su aplicación es deficiente.

Dimensión X2: Procesos Administrativos

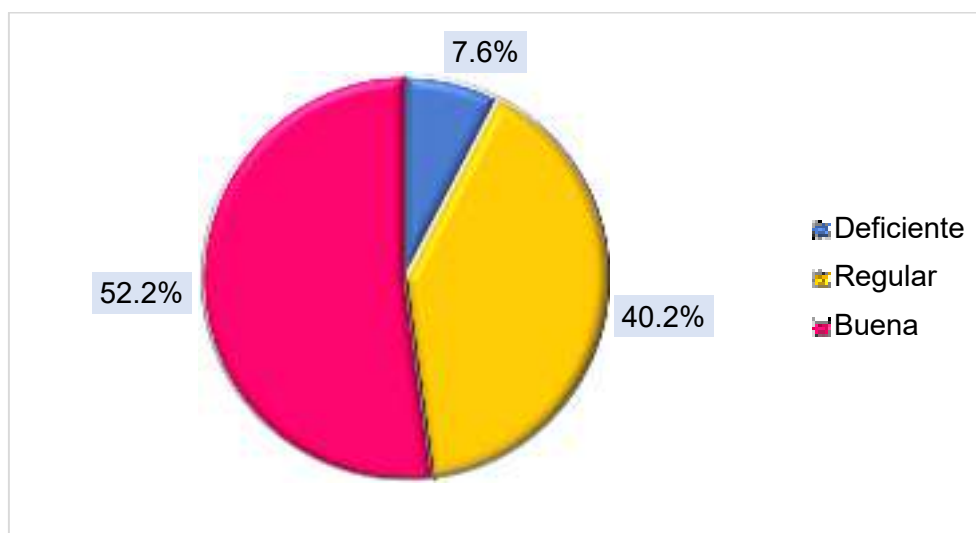
Tabla 3.

Niveles porcentuales de la dimensión procesos administrativos.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	7,6%
Regular	37	40,2%
Buena	48	52,2%
Total	92	100,0%

Figura 3.

Niveles porcentuales de la dimensión procesos administrativos.



En la Tabla 3 y Figura 3, se determinó que el 52.2% (48) de los empleados públicos perciben que los procesos administrativos aplicados en el Hospital de Quillabamba son buenos, el 40.2% (37) consideran que los procesos administrativos se implementan de forma regular, y tan solo el 7.6% (7) refieren que su aplicación es deficiente.

- **Dimensión X3: Ciclos de la Administración Pública**

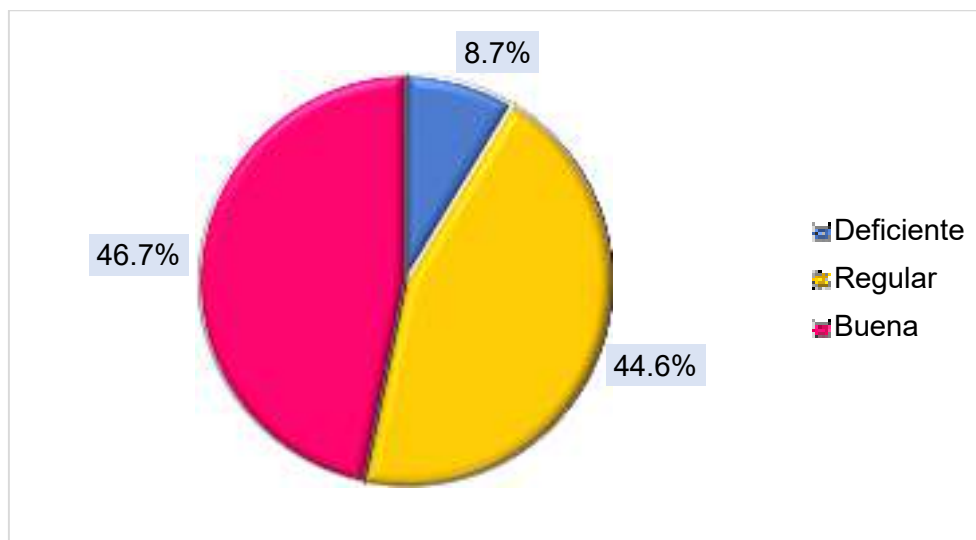
Tabla 4.

Niveles porcentuales de la dimensión ciclos de la administración pública.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	8,7%
Regular	41	44,6%
Buena	43	46,7%
Total	92	100,0%

Figura 4.

Niveles porcentuales de la dimensión ciclos de la administración pública.



En la Tabla 4 y Figura 4, se determinó que el 46.7% (43) de los empleados públicos perciben que los ciclos de la administración pública ejercidos en el Hospital de Quillabamba son buenos, el 44.6% (41) consideran que los ciclos de la gestión administrativa se implementan de forma regular, y tan solo el 8.7% (8) refieren que su aplicación es deficiente.

Variable Y: Empleado Público

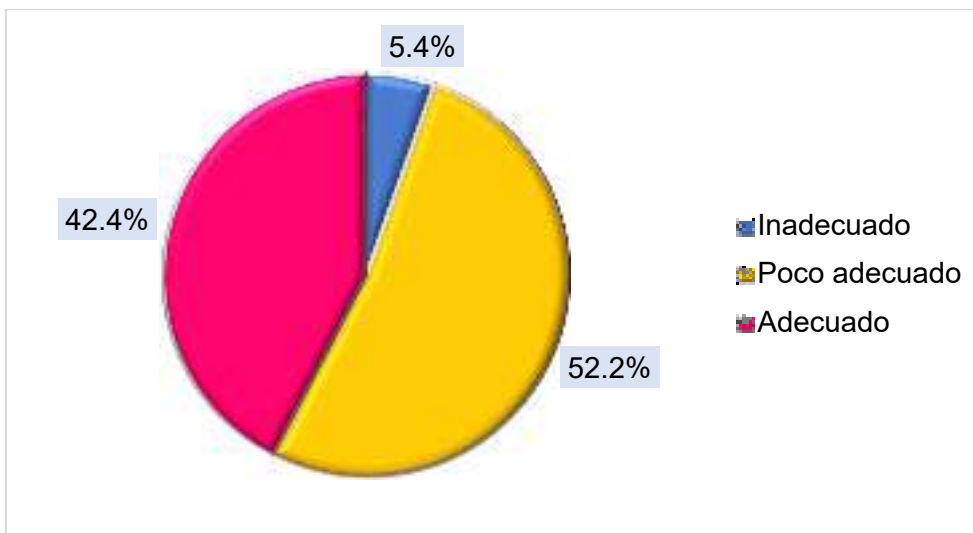
Tabla 5.

Niveles porcentuales de la variable empleados públicos.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	5	5,4%
Poco adecuado	48	52,2%
Adecuado	39	42,4%
Total	92	100,0%

Figura 5.

Niveles porcentuales de la variable empleados públicos.



En la Variable Y: **Empleado Público**

Tabla 5 y **Figura 5**, se puede observar que el 52.2% (48) de los encuestados perciben que la gestión orientada a los empleados públicos en el Hospital de Quillabamba es poco adecuada, el 42.4% (39) consideran que la gestión enfocada al funcionario público es adecuada, y tan solo el 5.4% (5) refieren que su manejo es inadecuado.

- **Dimensión Y1: Clasificación**

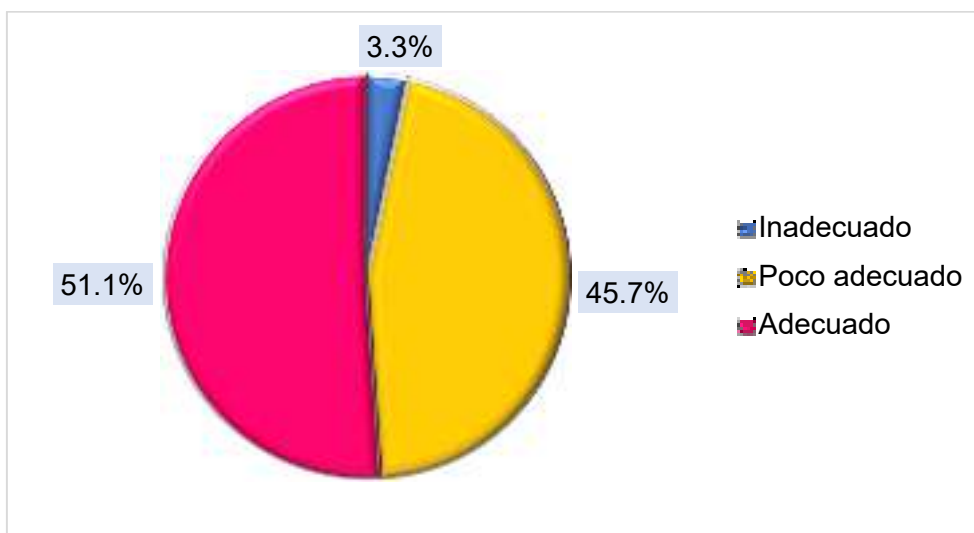
Tabla 6.

Niveles porcentuales de la dimensión clasificación.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	3	3,3%
Poco adecuado	42	45,7%
Adecuado	47	51,1%
Total	92	100,0%

Figura 6.

Niveles porcentuales de la dimensión clasificación.



En la Tabla 6 y Figura 6, se precisó que el 51.1% (47) de los encuestados perciben que la clasificación de los empleados públicos en el Hospital de Quillabamba se efectúa de manera adecuada, el 45.7% (42) consideran que la clasificación del funcionario público es poco adecuada, y tan solo el 3.3% (3) refieren que su gestión es inadecuada.

- **Dimensión Y2: Incorporación**

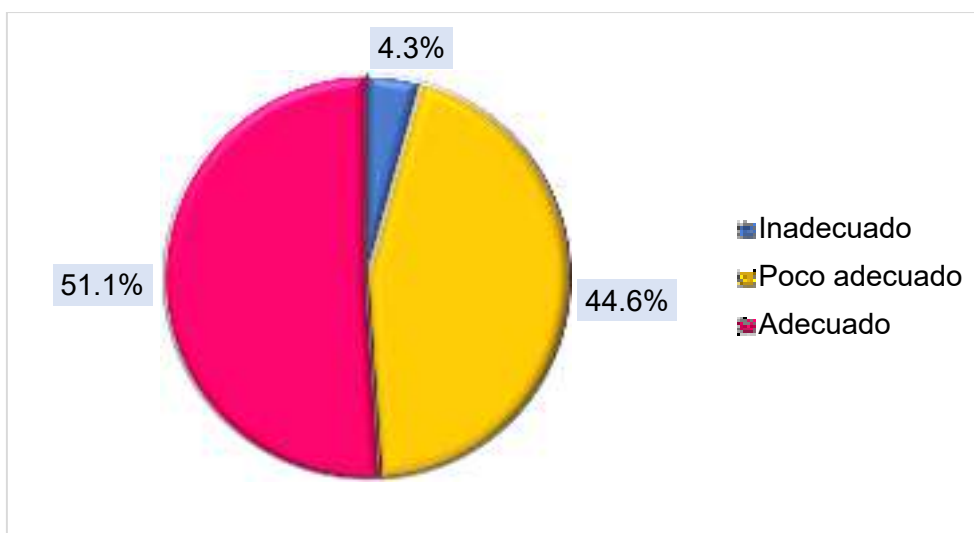
Tabla 7.

Niveles porcentuales de la dimensión incorporación.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	4	4,3%
Poco adecuado	41	44,6%
Adecuado	47	51,1%
Total	92	100,0%

Figura 7.

Niveles porcentuales de la dimensión incorporación.



En la

Tabla 7 y Figura 7, se precisó que el 51.1% (47) de los encuestados perciben que la incorporación de los empleados públicos en el Hospital de Quillabamba se efectúa de manera adecuada, el 44.6% (41) consideran que la incorporación del funcionario público es poco adecuada, y tan solo el 4.3% (4) refieren que su gestión es inadecuada.

- **Dimensión Y3: Requisitos**

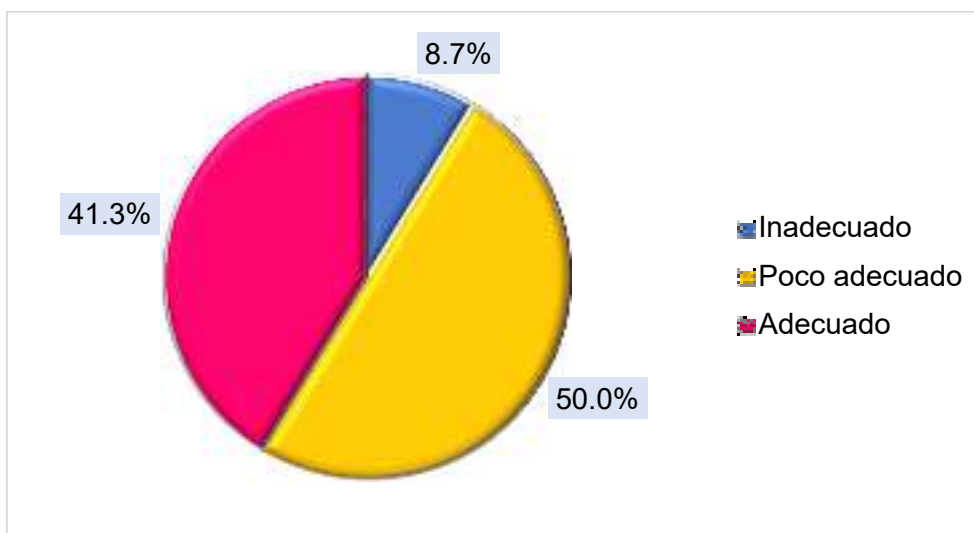
Tabla 8.

Niveles porcentuales de la dimensión requisitos.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	8	8,7%
Poco adecuado	46	50,0%
Adecuado	38	41,3%
Total	92	100,0%

Figura 8.

Niveles porcentuales de la dimensión requisitos.



En la Tabla 8 y Figura 8, se precisó que el 50% (46) de los encuestados perciben que los requisitos solicitados a los empleados públicos en el Hospital de Quillabamba se gestionan de manera poco adecuada, el 41.3% (38) consideran que los requisitos exigidos a los funcionarios público son adecuados, y tan solo el 8.7% (8) refieren que su gestión es inadecuada.

Tabla 9.

Prueba de hipótesis general

H₁: Existe relación entre la Administración Pública Gerencial y el empleado público del Hospital de Quillabamba, 2022.

H₀: No Existe relación entre la Administración Pública Gerencial y el empleado público del Hospital de Quillabamba, 2022.

Análisis de normalidad de las variables en estudio.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Administración Pública Gerencial	,319	92	,000
Empleado Público	,311	92	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a la Tabla 9, se logra apreciar que los datos de las variables Administración Pública Gerencial y Empleado Público no presentan una distribución normal, por cuanto se obtuvo un nivel de significancia en la prueba Sig. 0.000 menor al nivel de contraste $p < 0.05$.

Tabla 10.

Prueba de la primera hipótesis específica

H₁: Existe relación entre los modelos de la administración pública con los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022.

H₀: No Existe relación entre los modelos de la administración pública con los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022.

Correlación entre la administración pública gerencial y el empleado público.

		Administración Pública Gerencial	Empleado Público
Administración Pública Gerencial	Correlación de Pearson	1	,864**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Empleado Público	Correlación de Pearson	,864**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

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

Mediante la prueba de correlación de Pearson (Tabla 10), se determinó un coeficiente de correlación positivo alto $r= 0.864$ y un valor de Sig. 0.000 menor al nivel de contraste (Sig.<0.05), lo cual permitió rechazar la hipótesis nula (**H₀**), y aceptar la hipótesis general (**H₁**), indicando que: *Existe una relación directa y significativa entre la Administración Pública Gerencial y el empleado público del Hospital de Quillabamba, 2022.*

Tabla 11.

Prueba de la segunda hipótesis específica

H₂: Existe relación entre los procesos de la administración pública con los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022.

H₀: No Existe relación entre los procesos de la administración pública con los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022.

Correlación entre los modelos de la administración pública y el empleado público.

		Modelos de la Administración Pública	Empleado Público
Modelos de la Administración Pública	Correlación de Pearson	1	,670**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Empleado Público	Correlación de Pearson	,670**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

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

Mediante la prueba de correlación de Pearson (Tabla 11), se determinó un coeficiente de correlación positivo moderado $r = 0.670$ y un valor de Sig. 0.000 menor al nivel de contraste (Sig.<0.05), lo cual permitió rechazar la hipótesis nula (**H₀**), y aceptar la primera hipótesis específica (**H₁**), indicando que: *Existe una relación directa y significativa entre los modelos de la administración pública con los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022.*

Tabla 12.

Prueba de la tercera hipótesis específica

H₃: Existe relación entre los ciclos de la administración pública con los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022.

H₀: No Existe relación entre los ciclos de la administración pública con los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022.

Correlación entre los procesos de la administración pública y el empleado público.

		Procesos de la Administración Pública	Empleado Público
Procesos de la Administración Pública	Correlación de Pearson	1	,643**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Empleado Público	Correlación de Pearson	,643**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

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

Mediante la prueba de correlación de Pearson (Tabla 12), se determinó un coeficiente de correlación positivo moderado $r = 0.643$ y un valor de Sig. 0.000 menor al nivel de contraste (Sig. < 0.05), lo cual permitió rechazar la hipótesis nula (**H₀**), y aceptar la segunda hipótesis específica (**H₂**), indicando que: *Existe una relación directa y significativa entre los procesos de la administración pública con los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022.*

Tabla 13.

Prueba de la tercera hipótesis específica

H₃: Existe relación entre los ciclos de la administración pública con los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022.

H₀: No Existe relación entre los ciclos de la administración pública con los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022.

Correlación entre los ciclos de la administración pública y el empleado público.

		Ciclos de la Administración Pública	Empleado Público
Ciclos de la Administración Pública	Correlación de Pearson	1	,699**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	92	92
Empleado Público	Correlación de Pearson	,699**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	92	92

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

Mediante la prueba de correlación de Pearson (Tabla 13), se determinó un coeficiente de correlación positivo moderado $r = 0.699$ y un valor de Sig. 0.000 menor al nivel de contraste (Sig. < 0.05), lo cual permitió rechazar la hipótesis nula (**H₀**), y aceptar la tercera hipótesis específica (**H₃**), indicando que: *Existe una relación directa y significativa entre los ciclos de la administración pública con los empleados públicos del Hospital de Quillabamba, 2022.*