



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Modernización del estado y la gestión de recursos humanos de los
servidores en una unidad ejecutora – Lima 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Sarmiento Palomino Yenny Rossi (orcid.org/0000-0003-1974-2875)

ASESOR:

Mg. Papanicolau Denegri Jorge Nicolás Alejandro (orcid.org/0000-0002-0684-8542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Mi tesis está dedicada a mis padres Felipe y Beatriz, quienes siempre me han impulsado a ser cada día mejor y que con sacrificio las metas se cumplen, que nunca es tarde para aprender.

Asimismo, a mi sobrina Leydi por sus conocimientos tecnológico y a mis Hans, por su paciencia, apoyo incondicional y motivación a seguir ampliando mis conocimientos.

Agradecimiento

A Dios por darme salud y permitir que cumpla un sueño más en mi carrera profesional.

Al Mg. Jorge Nicolás Alejandro Papanicolau Denegri, Asesor de tesis, por su experiencia y guía en este camino de llegar a ser Magister.

A los catedráticos que con sus conocimientos y experiencia ampliaron mis nociones intelectuales.

A mis compañeros Flor y Miguel que hicimos un excelente grupo humano en este camino de la maestría.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos.	19
3.7 Aspecto éticos.	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	43

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Resultado de la Variable: Modernización del Estado (ME)	21
Tabla 2 Resultado de la Variable: Gestión de recursos Humanos (GRH)	22
Tabla 3 Correlación entre ME y GRH	23
Tabla 4 Correlación entre eficiencia administrativa y trabajo en equipo	24
Tabla 5 Correlación entre cambio de personal y contratación de personal	25
Tabla 6 Correlación entre capacitación de personal y desempeño laboral	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de diseño de investigación	15

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la modernización del estado y la gestión de recursos humanos de los servidores en una unidad ejecutora, Lima 2021. A través de una investigación básica de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y nivel correlacional, utilizando una muestra de 50 colaboradores de la entidad, a quienes se le aplicó un cuestionario de 40 ítems con el que se midió cada variable con sus dimensiones, los cuestionarios fueron validados por expertos y se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para realizar la prueba. Los resultados de obtenidos de la correlación de Pearson es $r=0,579$ con una significación bilateral de $p=0,000$ que es menor a $0,005$, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, lo que significa que la modernización del estado y la gestión de recursos humanos se relacionan significativamente en la unidad ejecutora – Lima 2021.

Palabras clave. Modernización del estado, gestión de recursos humanos, servidores, unidad ejecutora.

Abstract

The objective of this research work was to determine if there is a relationship between the modernization of the state and the management of human resources of the servers in an executing unit, Lima 2021. Through a basic research with a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design and a correlational level, using a sample of 50 employees of the entity, to whom a 40-item questionnaire was applied to measure each variable with its dimensions, the Questionnaires were validated by experts and Cronbach's Alpha coefficient was used to perform the test. The results obtained from the Pearson correlation is $r=0.579$ with a bilateral significance of $p=0.000$ which is less than 0.005, so the research hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected, which means that the modernization of the state and human resource management are significantly related in the executing unit – Lima 2021.

Keywords. State modernization, human resource management, servers, executing unit.

I.INTRODUCCIÓN

Si se da una mirada a la actualidad sobre la modernización del estado al mencionar al gobierno nacional, en este caso en Lima, la modernización se dio en la gran mayoría de las instituciones del estado, pero no es así en los regionales y peor aún en los locales, pareciera que vivieron en otras realidades por falta de recursos ya sea económico, humano, social y así se nombrar una lista interminable de carencias, en esta contraparte las instituciones de Lima donde todo se centraliza y está más avanzando, pero ante esto viene también los problemas; por ello en el año 2019 fue denominado lucha contra la corrupción, ya que uno de los problemas que contraviene ello en la falta de cumplimiento de los objetivos institucionales, es cierto que fue creada con el fin de mejorar pero pareciera que los casos de sobornos afinan los métodos y es que hace denotar que el aparato estatal es solo creado con la finalidad de mejorar aspectos burocráticos y volverlos más dinámicos, pero este proyecto de investigación se abocó a ver que la modernización del estado y sus mejoras en el aspecto humano que es otra de las falencias que se encuentra allí, en nuestro país pensando principalmente en crear políticas públicas para satisfacer al ciudadanos final y no se le da el valor primordial a los colaboradores porque ellos son el motor de cómo se mueve las instituciones, a continuación se detallan autores donde mencionan la problemática encontradas en diferentes realidades.

En el ámbito internacional en España, Novales et al. (2022) enseñó el camino a seguir en vías de la modernización de la administración pública estando convencido que este es un trabajo a largo plazo y que la meta es conseguir la reforma de forma exitosa, consideró que los puntos clave son el área de recursos humanos, la sistematización y la digitalización de documentos, la transparencia económica hacia la sociedad y un control adecuado de la gestión pública que se desarrolla.

Fitz (2017) mencionó la importancia que esta tiene en el estado en los recursos humanos y es que solo ello se enfocó en cambiar las estructuras, pero no planificó otros aspectos que son de vital importancia, que pareciera que se ajusta,

pero no muestra un horizonte claro de lo que quiere lograr importándoles solo la manera de llegar, mas no el cómo llegar allí, y es que pareció que gobierno fue condenado solo a adaptarse a las nuevas situaciones y no a adelantarse a los hechos y eso se da porque faltó dinamismo de las propias instituciones que se ven reacias en hacer los cambios respectivos.

La BBC (2015) manifiesta que Singapur, un países con mayor crecimiento económico debido a Lee Kuan Yew fue el hombre que logró que una Isla con escasos recursos naturales sea una potencia económica, ese crecimiento se dio primero con ordenar la casa y así lo hizo cuando reformo el estado y es que fue considerado un político adelantado a su tiempo con una gran visión al futuro que logró que esta sea el modelo económico de éxito y un ejemplo a seguir, es que la modernización llegó con el ingreso de capital extranjero con una intervención minuciosa del estado, es que una de la falencias que tenía era tener una aparato estatal muy lento y burocrático lo que implicó tener los resultados que se tenían a la fecha, priorizó la mejora del estado a una largo plazo y 30 años después es un estado moderno, eficiente y casi libre de corrupción lo cual es atractivo a cualquier inversionista del extranjero, pero sin embargo fue acusado por tema de los derechos humanos por los excesos.

En este proyecto de investigación se verá como la modernización del estado peruano se ha implementado después de que se promulgara su Ley N.º 27658, lo busca lograr la mayor eficiencia en las instituciones públicas y que se muestre a través de los indicadores una mejora continúa logrando un mejor uso de los recursos públicos y que esta se refleje dentro de otras cosas en la mejora de la atención a la ciudadanía. Esto permitió un crecimiento económico en las últimas décadas lo cual denotó que no estuvo acorde con el fortalecimiento del aparato estatal, y en especial con la administración del personal humano, uno de los puntos más álgidos del estado, he visto concerniente realizar el proyecto de investigación y como está incide en ella.

Casas (2015) en el ámbito local, indicó cómo se logra el avance de la modernización del estado habiendo pasado una década desde que salió la ley y recalca la función principal del organismo encargado de la economía del país

(MEF), que vela por la eficiencia en el gasto y recursos asignado a las instituciones públicas y de la mano con Control Interno y Contraloría fiscalizando las acciones que pudieran salirse de la línea de la eficiencia; mencionó además de la importancia del manejo de recursos humanos y por ello el SERVIR, denotó la voluntad de querer resolver los problemas existente ante la falta de una carrera pública que permita la mejora continua de los servidores públicos. Se conoce que la problemática actual del país es la falta de objetivos claros e imprecisos como otras grandes falencias, pero en esta área que es la base y pilar de la institución, pareciera que cada uno desarrolla funciones de su competencia de manera automatizada, desarrollando labores individuales y no interconectadas entre sí.

Y esto llevó a formular la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre la modernización del Estado y la gestión de recursos humano de los servidores en una Unidad Ejecutora – Lima 2021?; se desprendieron los siguientes problemas específicos (PE1): ¿De qué manera la eficiencia Administrativa se relaciona en la gestión de recursos humanos?; (PE2) ¿De qué manera el cambio del personal se relaciona en la gestión de recursos humanos?; y, (PE3) ¿De qué manera la capacitación del personal se relaciona en la gestión de recursos humanos?.

Tuvo una justificación general de gran valor, lo que permitió identificar y conocer si la modernización del estado ha tenido incidencia en el área de gestión de personal o si existen mejoras que realizar y que esta sea más eficiente. La teórica del proyecto de la investigación proporcionó información de cómo la modernización del estado ha mejorado las deficiencias que existía dentro esta área en la unidad ejecutora. La social fue conocer si el área cumple sus funciones y los objetivos trazados teniendo un crecimiento durante el año 2021. La práctica mostró saber si está área con la problemática existente y ante la falta de personal por el tema del covid-19 cumple con el desarrollo de sus labores cotidianas sin afectar sus estándares de calidad y de eficiencia. La metodológica, fue de gran ayuda para el desarrollo de trabajos futuros, sirviendo de guía ya que mostro si la modernización que se aplica es realmente la adecuada y si cumple con los objetivos y fines por lo cual, fue creada una ruta de estrategia a seguir en el área.

En cuanto al objetivo principal fue: Determinar la relación entre la modernización del Estado y la gestión de recursos humanos de los servidores en una Unidad Ejecutora – Lima 2021. Y de forma más específica se propuso como (OE1): Determinar la relación de la eficiencia Administrativa y la gestión de recursos humanos. (OE2): Determinar la relación del cambio del personal y la gestión de recursos humanos. (OE3): Determinar la relación de la capacitación del personal y la gestión de recursos humanos.

Como hipótesis general se planteó: Existe relación entre la modernización del estado y la gestión de recursos humanos de los servidores en una Unidad Ejecutora – Lima 2021. Se planteó como hipótesis específicas (HE1): Existe relación entre la eficiencia Administrativa y la gestión de recursos humanos. (HE2): Existe relación entre el cambio de personal y la gestión de recursos humanos. (HE3): Existe relación entre la capacitación del personal y la gestión de recursos humanos.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre los antecedentes internacionales:

Auad (2017) dirigió su investigación a expresar la importancia de la innovación participativa en la administración, y el efecto que ocasiona la calidad de los servicios que brinda el estado. Usó el método de tipo combinado de análisis cualitativo. Concluyó, que la modernización de la gestión pública está sujeto a las problemáticas externas; la herramienta que nació para modernizar el estado está siendo frente a la insolvencia remunerativa para lo que fue creado y se convierte en un elemento de gestión enraizado al interior del gobierno, la no continuidad ocasionaría un inconveniente en la administración.

Arnoletto (2017) oriento su investigación en el proceso de modernización como un cambio social integral que se experimentó en países desarrollados, dando una situación estable. En su inicio la modernización se dio sobre el crecimiento demográfico ya luego aminora su expansión, el estado es responsable de asegurar un equilibrio económico y la redistribución social de la riqueza que es indispensable en el cambio de la gestión social, en los países latinoamericanos se ha visto intentos de reformas y modernización, pero han sido débiles en cuanto a la continuidad y profundización pero que ya han producido cambios que inducen a cambios futuros. El autor llegó a la conclusión que la reforma y la modernización en la administración estatal es un cambio gradual y silenciosa, que es indispensable de la razón de ser de las organizaciones públicas y que los cambios se darán en varias dimensiones, cuenta con una opinión pública favorable y con posibilidad de éxito a futuro, si se da la mayor capacitación en la gestión pública que es un propósito realizable.

De la Garza (2017) mencionó que el objetivo fue realizar una revisión de los principios neoliberalismo que se da la incidencia contemporánea de la administración pública que busca ser eficaz, legítima y eficiente, igual manera analiza los modelos de la participación de los ciudadanos impulsados por los gobiernos en alcanzar sus objetivos trazados, creando mecanismo donde los ciudadanos puedan presentar sus problemáticas y evaluar las respuestas del estado a sus solicitudes, por lo que resulta necesario analizar y elaborar un estudio

sobre las nuevas corrientes de la administración pública, conocer la eficiencia del mecanismo como va a implantar a los ciudadanos y fortalecer la gestión pública. También se va a diferenciar corrientes de estudio administrativo, la modernización del estado enfatiza la necesidad de incluir a los ciudadanos para conseguir sus fines esperados. Concluyó el autor argumentar que los observatorios ciudadanos son parte de la administración pública, pero para cumplir este objetivo debe superar las áreas de oportunidad de los servidores públicos y tener así una evaluación más certera.

Piana y Solano (2016), tuvieron como objetivo el diseñar cambios en la administración estatal con nuevas de tecnología de información y de comunicación (TICs), a consecuencia de los avances tecnológicos que se dio en 2 gestiones en Buenos Aires (2002-2015) trabajando en estrategias de gestión y distribución de asignación de competencias en función al Gobierno electrónico, que es una nueva fase de los procesos para el cambio de gestión pública lo que constituye nuevos procesos de modernización estatal.

García y Quintana (2015), orientaron su investigación en gestionar los Recursos humanos(RRHH) en la Administración Pública (AP), en torno al proceso de fortalecimiento y recuperación del Estado, eje fundamental del empleo público y dentro de esto la gestión de RRHH es uno de los pilares más complejos, el recurso humano constituye una claves de éxito, es tener políticas orientadas a estrategia de agentes públicos como unos de los factores importantes en los objetivos institucionales, el propósito del artículo es reflexionar en el trabajo estratégico en recursos humanos enfocado hacia la profesionalidad y la flexibilidad que acompañan las políticas del empleo de la administración pública. Las gestiones van a fortalecer el sistema público e incrementar la productividad de los empleados públicos, se basa en revisión de procesos, políticas y acciones que integran la función pública. Concluyó analizar situaciones sobres políticas y prácticas del personal, que es un desafío en el sector público para lograr ser una organización estatal optima a la prestación de servicios que se requiere.

En esta parte se detallará los diferentes estudios y publicaciones realizados

por los diversos autores con la finalidad de servir de apoyo a la futura investigación, en el tema de nacionales:

Dill'Erva (2021) mencionó que la pandemia COVID -19 aún en emergencia sanitaria, la administración ha pasado por cambios en la modernización del estado, encontrándonos en la cuarta revolución industrial tecnológico que contribuyen a que las gestiones en el sector público sean más rápido y eficaces buscando la calidad en el servicio y satisfacción en el ciudadano, lo que es un indicador de que si un gobierno está trabajando bien o no, todo esto con la visión al 2030. El autor concluyó que hay un trabajo arduo por realizar, que mientras exista la insatisfacción de parte del ciudadano esto sigue siendo la tarea pendiente, es ahora de mirar al futuro y mejorar lo que se está haciendo hasta el momento, esto pareciera ser un reto con metas casi imposibles pero justamente lo imposible no existe y lo que parece fácil se vuelve difícil y es que todo empieza con el planeamiento y que debería de existir un disciplina de orden con los desafíos que el gobierno se ha trazado de acá al 2030.

Flores y Núñez (2021), describieron cómo se realiza la gestión por procesos, estudiaron a la Defensoría del Pueblo, realizaron entrevistas a un panel de expertos en la normativa, estos a su vez detallaron cuales son los elementos importantes, las actividades que deben de controlarse con su seguimiento respectivo para terminar en los mecanismos correctos a seguir con la utilización de los canales de comunicación adecuada con la finalidad de la difusión respectiva. Concluyeron que existe un modelo o patrón a seguir pero que a veces no se realiza por la complejidad del mismo, y la falta de capacidad de los servidores que no desean realizarlas porque les origina más trabajo aduciendo que siempre se ha realizado de esta manera y porque cambiarlo, lo cual es difícil de cambiar la idiosincrasia del servidor público, pero lo que no ven que estos cambios son de manera gradual hasta el logro de objetivo, que es dar la calidad de servicio al ciudadano.

Lloclla (2021) fue una investigación aplicada de tipo correlacional con el método científico e inductivo su muestra fue de 167 trabajadores y se realizó a

través de una encuesta donde se buscaba ver el nivel de relación de las variables, concluyó que la modernización y el sistema de recursos humanos sí están relacionadas, teniendo una relación de significancia de 0.32, poniéndole énfasis en las dimensiones que tuvieron relación con las políticas públicas, presupuestos por resultados, gestión por procesos, servicio civil meritocracia y servicios de información. Esta tesis apoyó la investigación ya que muestra las implicancias que se tienen en la relación entre las variables, así como también de las dimensiones que han sido tomadas lo cual implica que al fallar uno fallan los demás, es que cada uno desde su lado es muy importante para el otro, lo cual demuestra la importancia de realizar este tema de investigación.

Maizondo y Hidalgo (2021), describieron a la modernización como una de las mejores cosas que se han realizado en el estado y esta reforma administrativa no es un cambio por moda o estación, sino que este permite el cambio de forma constante, con ello lo que se busca es crear un aparato estatal eficiente, productivo y con transparencia en las acciones que se realizan y siendo lo más importante dar una calidad de vida de los ciudadanos. Fue de tipo cuantitativo en la cual se realizó una encuesta donde el resultado de los encuestados fue moderado, ello muestra que la modernización tiene finalidad mejorar la gestión pública volviéndolas mejores. Los autores concluyeron que la modernización es el cambio que se debía de dar pasar de una burocracia de tipo tradicional a la participación activa de todos los involucrados dejando de lado el trabajo a veces rutinario para darle paso a la mejora continua.

Seminario y Delgado (2020), manifestaron que obtuvieron la información en una tabla de datos, muestra los beneficios que se dan a través de la modernización, se realizó la comparación del avance de la modernización del estado con otros países y el grado de dinamismo. Concluyeron con la constante evaluación en los procesos de la modernización examinando al personal para ver el desarrollo de sus habilidades y competencias dentro de sus labores cotidianas lo que implicaría un fortalecimiento de colaborar en su puesto de trabajo, con el fin de realzar el trabajo de los colaboradores que debe de estar en equilibrio en el aspecto institucional y personal ya que ellos son el motor y la fuerza que hacen

mover a las instituciones, y si se les da las condiciones que ellos se merecen, los objetivos instituciones se pueden cumplir sin problemas siempre teniendo un área de control que realice el seguimiento respectivo y corregir las fallas enderezando lo que se está haciendo mal.

Bases Teóricas

En la actualidad en el país existe una ley que obliga la modernización del aparato estatal, pero en la realidad no se está realizando como debiera de ser, pudiendo ser uno de los mayores problemas que falta emplear una política que obligue aplicar en los gobiernos regionales y nacionales esa ley, pero esta nueva forma de trabajo es nueva, el concepto no lo es tanto ya que tiene muchas características similares a la reingeniería, a principio de los años 90 cuando Michael Hammer definió ese concepto, indicando que es la unión de las palabras ingeniería que es la forma de realizar un trabajo y la palabra re que viene de replantearse un trabajo o nueva forma de realizar alguna actividad y nace ante un problema que sucede y necesitan replantearse para mejorar esa actividad o eliminar ese problema.

La teoría de la modernización según Subgerencia Cultural del Banco de la República (2015) mencionó que la modernización nace en la década de los 50 y 60 pero ante la respuesta de una contraposición que se daba en el mundo la lucha del capitalismo con el comunismo, y es que se veía como una amenaza esta nueva forma de doctrina, es por eso que Estados Unidos decidió ganarse la confianza de los países llamados en ese tiempo subdesarrollados o tercermundistas, es que estos países habían fracasado en el modelo adoptado y el comunismo estaba ganando adeptos muy rápido ante los fracasos económicos donde el comunismo presentaba modelos rápidos y convincentes de crecimiento, es por ello que los analistas crearon un nuevo tipo de modelo llamado la teoría de la modernización pero con el fin de contrarrestar al comunismo. Pero el verdadero padre de todo esto es Frederick Taylor, ya que en el año de 1880 fundamentó el uso de los métodos que estuvieran a su alcance cuya finalidad es mejorar y optimizar la producción, la modernización no es una cuestión de moda sino más bien una nueva visión hacia el futuro y una nueva manera de hacer las cosas, trabajarlas de mejor manera y de forma eficiente. La propuesta de modernizar el estado según la PCM (2019) consideró 3 partes fundamentales: a) Participación activa de los ciudadanos, b) Transparentar las acciones que se toman en cada pliego y unidad ejecutora o más conocido como transparencia económica, c) Resultados que se obtiene en cada institución pública.

En lo concerniente a la realidad, el poder legislativo promulgó la Ley N° 27658 (2002), cuyo objetivo es determinar los principios y las normas legales para dar inicio al proceso de modernización a nivel nacional. La PCM aprobó la Política Nacional de Modernización de Gestión Pública (2013) documento único para una gestión óptima enfocada al servicio brindado a la población del país.

De las dimensiones de la variable de modernización del estado:

Eficiencia administrativa, donde Poquioma (2018) definió lo que es eficiencia administrativa como un conjunto de acciones de carácter administrativas donde al unirse se logra el objetivo que se ha propuesto con un menor costo para la institución, ser esta reducida de tipo humano o de materiales que se invierten. A principios del siglo XX y donde la eficiencia, eficaz y la efectividad eran considerados los mismos, y es en la última década del siglo anterior que se van separando las definiciones de cada una de ellas y de acuerdo al rubro en que se desarrolle ya que una se utiliza para temas de ingenierías y otra como obtención de resultados.

Cambio del personal, en esta dimensión Question pro (2022) indicó que debe de ser estudiado por la institución ya que estos cambios en la gran mayoría de los casos son considerados de muy alto costos para la empresa privada, esto se ve en el tiempo cuando un empleado nuevo llega hasta que se adapte a la forma de trabajar y hasta que entienda la mística toma varios meses, en el sector público es lo mismo, la diferencia que esto origina un presupuesto adicional ya que esto si no está contemplando se crea modificaciones para los viáticos por cambio de colocación lo cual origina una carga adicional y al margen de lo económico se logre romper un clima laboral existente.

Capacitación del personal se refirió Malasaña (2020) como aquellas acciones de carácter formativo e informativo que una institución brinda a sus colaboradores con la finalidad de obtener mayores conocimientos en el sector privado la gran mayoría de casos de empresas medianas y grandes se da de manera constante, pero en el público se debe programar el mismo que debe estar

incluido en el PDP (Plan de desarrollo de personal) y al ser muy limitado los recursos prácticamente estas capacitaciones son nulas y solo queda al servidor capacitarse por su cuenta si lo que quieres es tener un crecimiento profesional.

Respecto a la variable de recursos humanos existen diversas teorías y Encolombia (2022) mencionó a 3, como la teoría X que dice que el ser humano no acepta los cambios, les gusta que los controlen, carente de ambición y ganas de salir adelante, optando que los dirijan y que estén detrás de ellos para que realicen sus tareas. Posteriormente nace la Teoría Y que se contrapone a lo de la teoría X y que el ser humano se anticipa a los hechos y que busca el logro de los objetivos, tiene una capacidad de autocontrol y el mismo se genera su trabajo, pero aun así no desarrolla o usa todas sus habilidades y capacidades en el trabajo, y la teoría que la gran mayoría de instituciones utiliza que es la teoría Z indicando que las organizaciones deben ser abierta que fluya las interrelaciones dándole importancia al lado humano, donde es relevante crear ambiente positivo al igual que el clima laboral, cabe mencionar que es vital satisfacer las necesidades del colaborador según Maslow. También a Chiavenatto (2000) con su libro administración de recursos humanos mostró que todos los aspectos en las empresas son muy primordiales, pero son factores estáticos, en comparación con las personas que son factores dinámicos y es que las personas que desarrollan un trabajo independientemente del área donde labora sea cual sea su sector, que lo principal son los conocimientos y las habilidades con las que desempeña su trabajo y es que los colaboradores son la parte más fundamental dentro de las instituciones, son el motor para que las empresas funcionen, si bien es cierto tiene que haber una cabeza quien lidere un grupo pero el funcionamiento es esencial para obtener los objetivos trazados, es por eso que se necesita personas con cualidades y dones de líderes para manejar estos grupos para que desarrollen su potencialidad y desarrollen el trabajo con mayor eficiencia. Con respecto a estudios más recientes se tiene a Pineda (2019) mencionó que no importa donde se trabaje ni el país ni si se tiene los recursos en las empresas del mundo sin importar la condición, los problemas son muy similares y la complejidad del manejo del ser humano, es por ello que en diferentes lados los problemas son similares. Se menciona también a Bermúdez et al. (2019) donde indicó que las personas deben de ser consideradas

el recurso más valioso dentro de la labor, dar su lugar y la importancia respectiva ya que ellos en contraprestación de una remuneración, que no son justa, ponen su desarrollo que se les exige trabajar con conocimiento actuales, pero si no son bien pagados no tienen la opción de capacitarse o no se les capacita, ponen su tiempo y horas de trabajo pero no se les da un lugar agradable con buen ambiente, tanto ha evolucionado el tema de personal que son factores que ahora el trabajador se le considera primero por ser un ser humano, segundo porque se vuelve parte clave para lograr las metas, pero lo más importante, es que hoy en día el personal que labora es un socio estratégico a quien se le debe de atender muy bien.

De las dimensiones de gestión de recursos humanos:

Trabajo en equipo, en ella Treviño (2017) mencionó que con el correr de los años este ha sufrido diversas transformaciones ya que esa definición se ha ido afinando se nombra a Stoner en el 1996 que definió como un grupo de personas que tienen diferentes habilidades pero que sumadas cada una de ella sin menciona cual es mejor o la más importante consiguen un objetivo trazado. Wehrich en la década de los 90 precisó al equipo como un grupo selecto de personas que se comprometen a unir sus habilidades para cumplir con una meta dejando de lado sus intereses personales y prevaleciendo el bien común. Teniendo diversos conceptos, la que más se acerca es la de un grupo de individuos que se unen de manera organizada y motivada donde fluye la comunicación y de forma armoniosa prevaleciendo un clima laboral, con la finalidad de cumplir con lo pactado desde un inicio que es el desempeño de las labores que en conjunto desarrollan una meta.

Contratación de personal donde Bizneo (2022) definió la última parte del proceso de selección o fase de cierre, esta se da con la formalización del contrato y con el detalle de las labores a realizar, es cierto que durante la entrevista se les explica pero es en la contratación donde se le da mayor información y de forma minuciosa, es de gran importancia la contratación de personal porque se debe de hacer un proceso de selección idóneo donde se ha llevado a cabo un conjunto de filtros hasta llegar al postulante idóneo para el puesto de trabajo o vacante disponible. En el sector público esta experiencia se basa más en la necesidad de servicio que se van creando de acuerdo a la carga laboral existente es por ello que

ha generado diversas formas de contratación, pero siempre empezando con el perfil adecuado que desarrolla el área usuaria y en coordinación con el área de recursos humanos.

Desempeño laboral en ella Cuello (2020) lo definió como el grupo de actos que realizan los colaboradores que con ellos logran los objetivos, menciona a Campbell con su modelo a seguir que mide el desempeño no individual sino en conjunto y si en pequeños conjuntos logran un buen desempeño al cumplir una tarea usando sus conocimientos que ayudan a la institución donde se labora. Se debe tener en claro que el desempeño laboral son acciones que salen fuera de lo común de parte del colaborador y es a través del rendimiento en el cumplimiento de sus acciones, esto ayuda y suma en conseguir más rápido los objetivos hay que tener en cuenta que estos pequeños actos se logran cuando existen las motivaciones y un clima laboral muy bueno.

III. METODOLOGÍA

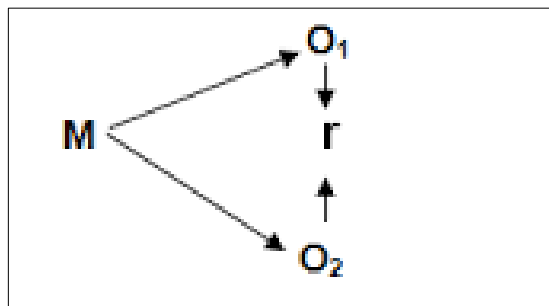
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación fue básica, Baena (2017) indica como la búsqueda de encontrar el origen del problema planteado con la finalidad de entenderlo, pero ahondar en lo teórico, para tener la información y precisar las mismas, es preciso señalar que la investigación se aplicó un enfoque de tipo cuantitativo donde Ñaupas (2018) menciona que se debe de recolectar la información y con la ayuda de los datos que se procesan sirven de refuerzo para contestar a las preguntas que se plantearon, teniendo en cuenta que lo que se utiliza son datos estadísticos.

En cuanto al diseño de investigación, Sánchez (2018) señaló que es no experimental, no menciona simulaciones ni experimentos de la realidad que se quiere tomar, así como tampoco se manipula las variables de este estudio. Muñoz (2015) indica que la investigación descriptiva ya que describe la situación real de lo que sucede, pero a través de una investigación transversal ya que la información que se recolecta se lleva a cabo en un periodo de tiempo o en un solo momento. Este proyecto fue de tipo correlacional ya que lo que se buscó es la relación entre cada variable que son: modernización y la gestión de recursos humanos.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Fuente: <https://acortar.link/Bz9n6s>

Dónde:

M: Es la muestra del objeto de estudio

O1: Es la Variable 1: la Modernización

O2: Es la Variable 2: la Gestión de Recursos Humanos

R: La relación que existe entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

El autor Bauce (2018) define que las variables que se relacionan entre sí de acuerdo a las mediciones que se hagan, de la cual sale un resultado que permite hacer la recolección de los datos y demostrar las hipótesis planteadas. La investigación cuenta con dos variables que son:

Variable Independiente (VI): Modernización del Estado.

Variable Dependiente (VD): Gestión de RRHH.

Definición conceptual de la Modernización del Estado:

El autor Hidrogo (2020) menciona que la modernización es una reingeniería que busca elevar el nivel óptimo de la administración pública, cuyo objetivo es incrementar el rendimiento en dar mejor atención de los servicios a la sociedad.

Definición Operacional:

El proyecto de investigación estuvo compuesto por tres dimensiones que son eficiencia administrativa, cambio del personal y capacitación del personal.

Eficiencia administrativa

Rojas et al. (2017) menciona que la palabra eficiencia viene del latín *efficientia*, que es la acción o virtud de producir algo. En tema de administración es la capacidad donde se logra los resultados mejores esperados, pero con el uso mínimo de los recursos.

Cambio de personal

Delgado (2015) define como aquella acción que se realiza de forma consciente para tener a otra persona que cumpla con las metas trazadas y que este alienado a la necesidad de la institución.

Capacitación de personal

Rojas (2017) menciona la importancia de la capacitación de personal definiéndola como la actividad donde una institución busca la mejora de los conocimientos, habilidades y hasta de actitud de parte de la persona que tiene bajo su cargo, brindándole conocimiento, asesorías, charlas motivacionales o lo que fuera concerniente para el crecimiento del colaborador.

Definición conceptual de la Gestión de Recursos Humanos

Quiroa (2021) la define como actos y acciones administrativas que busca tener una óptima dirección del capital humano, con finalidad de alcanzar las metas trazadas de la institución y tener un eficiente desempeño funcional.

Definición Operacional

De las 3 dimensiones con las que se cuenta:

Trabajo en equipo donde Ranstad (2022) donde conceptualiza que cuando dos o más personas trabajan juntos en cooperación porque se tiene un objetivo común dejando de lado sus temas e intereses personales para darle prioridad al de la institución. Y es que con el intercambio de ideas o de formas de ver las cosas se logren mejorara el desempeño.

Contratación de personal en donde Flores et al. (2018) manifiestan que es la inclusión de un nuevo personal a la institución con la finalidad que desempeñe funciones que se necesitan cubrir entendiéndose que se eligió al mejor postulante de un grupo de personas de múltiples cualidades que se presentaron en el proceso de selección.

Desempeño personal es definido por Bautista et al. (2020) como el tratar de saber y entender del por qué se da el crecimiento de las empresas y como el personal se motiva, así como también ayuda a este crecimiento.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Huapaya (2017) sostiene que es un grupo de personas con características parecidas, este proyecto de investigación se cuenta con un total de 100 colaboradores que trabajan en la entidad donde se realizó el estudio.

Muestra:

Arias et al. (2016) señalan como una representación de carácter significativo de la población, en el proyecto de investigación se contará con una muestra de 50 colaboradores.

Criterios de inclusión:

Dentro de los criterios de inclusión se tiene unas características diferentes

colaboradores que vienen laborando presencialmente en la institución.

Colaboradores que quieren desarrollar el instrumento a aplicar para el presente estudio.

Criterios de exclusión:

Colaboradores que vienen desarrollando sus actividades de forma mixta o remota.

Colaborador que no desean apoyar en el instrumento a desarrollar.

Muestreo:

Fue probabilístico debido a que los colaboradores tienen la misma posibilidad de realizar la prueba.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Alan y Cortez (2018) mencionan que la encuesta es una técnica de mayor uso, debido a que tiene mayor credibilidad para la recolección de datos, por su fácil entendimiento para la recopilación de información en donde las preguntas son de opciones para marcar o escribir, lo cual permite tener un información clara y precisa de lo que se quiere evaluar y define a la encuesta como una entrevista cerrada ya que el investigador obtiene datos certeros y precisos que lo permitió, después de evaluar dichas encuestas, llegar a una conclusión definitiva y con ello responder a los objetivos planteados en su investigación.

Se elaboró para el trabajo de tesis un cuestionario que constó de 40 preguntas, de 2 grupos con 20 preguntas por cada variable a desarrollar.

Villacís et al. (2018) indican que la confiabilidad es un estudio que tiene un grado de certeza que no tiene ningún tipo de sesgos en la investigación. El contenido del instrumento fue validado por expertos quienes opinaron favorablemente. Se realizó una prueba a 10 colaboradores que fueron tomados como muestra utilizando la fórmula de Alfa de Cronbach del estadístico SPSS v25, resultando un índice para la VI de 0.8366 y VD 0.7904, obteniendo una confiabilidad de muy alta y alta respectivamente, lo cual permite aplicar el instrumento. Así lo

indica García (2005) sobre el cuestionario como una herramienta utilizado en investigaciones descriptivas, con preguntas ordenadas y coherentes, sencillas de responder por el colaborador.

3.5 Procedimientos

La obtención de datos que se realizó en la institución designada y se hizo a través de 1 encuesta que constó de 40 preguntas que fue separado en 2 partes según las variables que son la modernización del estado y la gestión de recursos humanos, utilizando el OneDrive con un formulario forms, las variables han sido calificadas según la escala de Likert de los rangos 1 al 5, los que han sido sometidos a la estadística descriptiva e inferencial. Una vez realizado la encuesta, se procesaron los datos en el software SPSSv25.

3.6 Método de análisis de datos.

El cuestionario ha sido firmado y corroborado por los 3 especialistas, se recolectó la información para ser procesado después a través del software con el programa SPSS v25, donde se evaluó las variables dependiente e independiente (modernización del estado y gestión de recursos humanos), se procedió a realizar la prueba de normalidad (estadígrafo de Shapiro Wilks), debido a que la muestra es de 50 trabajadores y la significancia bilateral obtenida fue mayor a 0.05, por ende se utilizó la prueba paramétrica de coeficiente de correlación de Pearson (r).

En lo referente al análisis descriptivo mencionamos a Rendón, et al. (2016) donde indican las pautas de como los datos que se obtienen de la investigación deben de ser mostrados forma clara y directa, una vez tomada los resultados estos deben de ser trasladados en un gráfico o cuadro o tabla que permite que se muestre de la mejor forma. En la estadística inferencial se menciona a Hernández y Mendoza (2018) señalan que son datos que se obtienen de la muestra con el fin de validar o rechazar las hipótesis que se está planteando en esta investigación, permitió conocer también la relación que puede existir entre las variables.

3.7 Aspecto éticos.

La ética es definida por Froes y De Paua (2020), como una cualidad que deben de tener los profesionales de llegar a cabo investigaciones, de poder discutir y debatir

alturadamente y más aun de cuestionar lo planteado en los trabajos de investigación con la finalidad de enriquecerlos y se hagan productos altamente calificados teniendo en cuenta los principios que rigen la ética, mediante la cual la casa de estudio la UCV con Resolución de Consejo Universitario 262-2020 norma la actualización del código de ética que consta de 13 principios siendo los más importantes lo que se detallan: a) Existe la autonomía de escoger la investigación que se desea y del tema de preferencia teniendo en cuenta que se cuente con datos suficientes para realizarlo, b) Que sirva de apoyo para trabajos futuros creando un beneficio para otros que participan de una investigación, c) Debe de tener el rigor profesional y científico ya que los investigadores deberán cumplir con los estándares solicitados, d) Se debe de realizar un trato igualitario entre los investigadores sin que exista preferencia alguna por el tema de desarrollo, e) Debe de existir un análisis previo del riesgo y el beneficio entre las personas que participen en el desarrollo de la investigación, f) Al realizar la investigación deberá de existir honestidad al desarrollar la investigación y siempre respetando la propiedad intelectual evitando el plagio de manera parcial o total de otros estudios.

En la elaboración de la encuesta se colocó el consentimiento informado, el cual fue explicado al colaborador que la información es reservada y anónima, que el propósito del trabajo de tesis es con fines de investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

En adelante, se muestran los resultados obtenidos del cuestionario sobre modernización del estado y la gestión de recursos humanos de los servidores de una unidad ejecutora aplicados a los colaboradores.

Tabla 1

Resultado de la Variable: Modernización del Estado (ME)

Rango	Fr.	%
Ineficiente	2	4
Regular	36	72
Eficiente	12	24
Total	50	100

Interpretación:

Se tiene que el 4% de los colaboradores consideran la modernización del estado de manera ineficiente, un 72% lo que señalan que es regular y un 24% eficiente, lo que indica que los servidores ven regular la implantación de una modernización del estado en la unidad ejecutora.

Tabla 2**Resultado de la Variable: Gestión de Recursos Humanos (GRH)**

Rango	Fr.	%
Ineficiente	0	0
Regular	39	78
Eficiente	11	22
Total	50	100

Interpretación:

Se aprecia que el 78% de los trabajadores consideran que la GRH es regular y un 22% eficiente y ninguno menciona que es ineficiente, lo que se observa es que los servidores indican que la GRH es regular en la entidad.

Análisis inferencial

Tabla 3

Prueba de Hipótesis general: Correlación entre ME y GRH

		Modernización del Estado (ME)	Gestión de Recursos Humanos (GRH)
Modernización del Estado	Correlación de Pearson	1	,579**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Gestión de Recursos Humanos	Correlación de Pearson	,579	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Se muestra que existe una correlación positiva moderada de 0.579 entre ME y GRH; asimismo la significancia bilateral es 0,000 > a 0,05; por tanto, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó nula.

Tabla 4

Prueba de HE1: Correlación entre Eficiencia Administrativa y Trabajo en Equipo

		Eficiencia Administrativa	Trabajo en Equipo
Eficiencia Administrativa	Correlación de Pearson	1	,293**
	Sig. (bilateral)		,039
	N	50	50
Trabajo en Equipo	Correlación de Pearson	,293	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Se muestra que existe una correlación positiva baja de 0.293 entre las dimensiones; asimismo la significancia bilateral con un valor de 0,039 > a 0,05; por ello, acepta la hipótesis alterna.

Tabla 5

Prueba de HE 2: Correlación entre Cambio de Personal y Contratación de Personal

		Cambio de Personal	Contratación de Personal
Cambio de Personal	Correlación de Pearson	1	,415**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	50	50
Contratación de Personal	Correlación de Pearson	,415**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Se demuestra que existe una correlación positiva moderada de 0.415 entre las dimensiones; asimismo la significancia bilateral es 0,003 menor a 0,01; por tanto, no se descarta la hipótesis alterna y se rechaza nula.

Tabla 6

Prueba de HE 3: Correlación entre Capacitación de Personal y Desempeño Laboral

		Capacitación de personal	Desempeño laboral
Capacitación de personal	Correlación de Pearson	1	,486**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,486**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Se visualiza que existe una correlación positiva moderada de 0.486 entre las dimensiones; asimismo la significancia bilateral es 0,000 menor a 0,01; por ello, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza nula.

V. DISCUSIÓN

La investigación se desarrolló para determinar si existe relación entre la modernización del estado (ME) y la gestión de recursos humanos (GRH) de los servidores en una unidad ejecutora – Lima 2021, con lo que se buscó dar alternativas para una mejor implementación de gestión y modernización. De la encuesta aplicada a las variables, según las tablas 1 y 2, se observan que los colaboradores indicaron que es regular la relación entre las variables, concluyendo ME y GRH tienen relación.

De lo indicado en los resultados, se deduce que la modernización del estado aún se encuentra en proceso de implementación, la pandemia hizo ver la realidad de las instituciones del estado al momento de brindar los servicios al ciudadano, de facilitar información física o virtual, por el motivo que no se encontraban capacitados, ni con recursos económicos y tecnológicos para facilitar el servicio. Existe un marco legal que incluye guías, pautas, procedimientos para que se implemente y se modernice la gestión pública, cuya responsabilidad está en manos de los funcionarios y servidores del estado; por ello, la gestión de recursos humanos es un eje fundamental de las instituciones, a pesar de contar con distintos regímenes laborales, contrataciones eventuales para cubrir puestos, remuneraciones desiguales, y asignación de recursos limitados, lo que se refleja en el desempeño laboral.

En ese sentido Maguiña (2019) manifestó en sus resultados que la percepción de los trabajadores en la UGEL sobre modernización del estado fue regular en relación a la gestión administrativa que tiene un nivel adecuado, lo que guarda relación con la investigación de Jiménez (2021) indicó que la relación entre modernización y administración de RRHH se relacionan directamente, por lo que la modernización es un eje importante en la gestión del talento humano. Estos resultados concuerdan con la investigación de Maldonado (2022) manifestó que la relación entre modernización del estado y la gestión de personal dio positiva.

Para la época en que se vive, con la tecnología que va creciendo y evolucionando, se ve aún al sector público como un primitivo, que no va a la vanguardia de la modernidad, un obstáculo de ello es lo financiero, sin dinero no se avanza. Modernizar el aparato estatal involucra invertir dinero en infraestructura, capacitación al personal, instalación de programas, equipos informáticos que tengan el sistema operativo adecuado y no sea lento, para lograr que la entidad camine de la mano con la modernización, el gestor del talento humano tiene el rol de evaluar las dificultades que se presentan para avanzar con el proceso de reforma de la gestión pública, lo que se comprueba que la modernización la gestión va de la mano con adecuada gestión de RRHH.

Del análisis inferencial empleando el estadígrafo, de acuerdo a la tabla 3 se comprobó la hipótesis general, obteniendo un coeficiente de 0,579, valor de sig. de 0,000 lo que indicó que existe relación entre modernización del estado y gestión de recursos humanos, estos resultados coincidieron con la investigación de Lloclla (2021) en el cual afirmó que la relación entre ambas variables es significativa y están correlacionados de forma directa.

Teniendo la ley de modernización publicada en el año 2002, con la finalidad de mejorar y construir un país descentralizado que esté al servicio del ciudadano, que los procesos busquen la modernización estatal, un ente rector creado en el 2008, para fiscalizar que las entidades estatales contraten profesionales capacitados para desempeñar un óptimo trabajo y siendo el mayor gestor de los recursos humanos, lo que guardo relación con lo indicado por Casas (2015) que el cambio en la reforma del Estado se debe conocer cómo se encuentra la entidad en la actualidad para implementar políticas de modernización y si no se cuenta con el personal capacitado, ello no será posible, por lo que se debe buscar generar incentivos para mejorar el capital humano, concluyendo que la modernización y la gestión de RRHH van de la mano, Novales et al. (2022) indicaron que la transformación del estado español, comienza con la valoración de la gestión de recursos humanos, ofreciendo mejores posibilidades, infraestructura digital, digitalización de procesos administrativos con la finalidad de mejorar la gestión, el hecho de que existan normativas que dan los lineamientos, de la misma manera

debe de crearse leyes que exijan a los funcionarios el cumplimiento de ellas, como también sanciones en caso de no cumplir con el proceso de modernización; han pasado 20 años desde la publicación de la Ley 27658, aún existen entidades gubernamentales que no están de la mano con la modernización y con la gestión del talento humano, a veces no cubren las expectativas al desarrollar sus funciones o cuando piden resultados; por lo cual, los resultados infieren que la gestión de persona es fundamental para que las organizaciones logren la modernización estatal con el objetivo primordial de brindar servicios adecuados y accesibles para los ciudadanos.

En la tabla 4 según el estadígrafo se observó que existió una correlación positiva baja con un coeficiente de 0,293 con un nivel de significancia de $0,039 > a 0,05$ entre eficiencia administrativa y trabajo en equipo, así mismo en su tesis Poquioma (2018) manifestó que un 57% de los encuestados consideraron que a veces evidencian una eficiencia administrativa en su centro laboral, lo que conlleva que la gestión desarrollada por el personal fue regular, ello se relacionó con la eficiencia, eficacia y efectividad que muestra el personal al trabajar conjuntamente, como manifiesto Treviño (2017) que las personas requieren trabajar en grupos los que son influenciados por recursos externos e internos, lo que conlleva a adaptarse y lleguen a cumplir con las labores asignadas en un determinado tiempo con sus conocimientos, capacidades y destrezas, el trabajar en equipo activa la competencia entre ellos mismos, lo que origina que existan individuos que obstaculicen la labor para un beneficio propio; por ello, los resultados alcanzados inciden que al contar con un personal que trabaja de manera personal, no comparten su experiencia y conocimientos, haciendo que esas acciones se vean reflejadas en las acciones administrativas.

Además, Dill'Erva (2021) indicó que el estado está pasando por cambios, entre ellos el tecnológico que contribuyen que las gestiones en el sector público sean rápido y eficaces cuya finalidad es dar calidad al servicio ofrecido, agilidad en los tramites teniendo mejores resultados de gestión, al autor concluyó que esto involucra un trabajo difícil, mientras que el público este insatisfecho con el servicio, siempre será una tarea pendiente, por lo que los funcionarios públicos deben

empezar con el planeamiento, brindar productos y servicios que cubran las necesidades del ciudadano, la era tecnológica ofrece herramientas que contribuyen con ejecutar acciones hacia la buena gestión, ser una institución moderna y dirigidas a la calidad lo que garantiza la eficiencia de la administración.

Asimismo, la eficiencia administrativa no solo es plasmarlo en procedimientos, ni con la cantidad de documentos que se entreguen, sino que el personal sepa utilizarlos, conozcan los pasos para hacer ágil y eficaz un proceso, proporcionar información a un trámite, entregar una solicitud con los solicitado, dar una respuesta inmediata, sin tanta burocracia, buscar soluciones a los procesos que sean engorros; por ello, trabajar en equipo es un punto esencial, hacer reuniones de trabajo que ayuden a que el personal tome conciencia que el apoyo en común para el desarrollo de ciertas funciones ayudan a dar respuesta o solución ante un problema que se presente, el compartir sus conocimientos y experiencia con el equipo, el trabajar en equipo hace que la carga laboral sea más fácil de realizar; al final lo que se busca es lograr que el ciudadano tenga lo que solicita o busca y que la entidad tenga una buena imagen; por lo cual, de acuerdo a los resultados, se infiere que la eficiencia administrativa en la entidad está relacionado con que los servidores trabajen en equipo.

En la tabla 5, según el estadígrafo se reflejó que existió una correlación moderada de 0,415 con un nivel de significancia de $0,003 < a 0,01$ entre cambio de personal y contratación de personal, así mismo García y Quintana (2015) manifestaron que el proceso de fortalecimiento del Estado va relacionado con la gestión del ingreso de personal, lo que involucra la búsqueda, selección y atraer a los candidatos idóneos para que desempeñen las funciones asignadas, también Bizneo (2022) indicó que la selección de personal debe ser de manera minuciosa, realizando los filtros hasta seleccionar al postulante que cumpla con los requisitos exigidos para el puesto, para el sector público ello se origina a base de la necesidad que requiera, creando diversas formas de contratación y así cubrir la carga laboral.

Según Question pro (2022), manifestó que el cambio de personal sucede de 3 maneras; externa, cuando el personal finaliza su labor con la entidad, por ende,

se buscar reemplazar ese vacío lo que origina asignar nuevos gastos, capacitación, analizar el monto remunerativo; interna, es una rotación de puestos debido a que ha adquirido más experiencia, nuevos conocimientos, se promueve al empleado a puestos superior al que tenían; y natural, el trabajador deja de trabajar por motivos de salud, tiempo de servicio o fallecimiento.

Los cambios que se ejecuten en las instituciones deben de ir relacionados a las capacidades y experiencias que los trabajadores tengan, de esa manera su desempeño en el área sea óptima y no trabajen por solo cumplir, ello involucra a los gestores realizar sus procesos de contratación en función a la verdadera necesidad, ya sea para cubrir el puesto por renuncia, promoción del trabajador o incremento de la carga laboral; en estos tiempos se ve que los perfiles de puestos que publican en las convocatorias, requisitos que no tiene coherencia con las funciones, cursos e incluso con la remuneración, en algunos casos y se escucha decir en los medios que son puestos creados para pagar favores; el cambio de personal es para mejorar la gestión administrativa y conseguir mejores resultados, y eso se logra contratando al personal que cubra con lo solicitado; por ello, se infiere que al cambiar a un personal va relacionado con que los responsables realicen contrataciones de personal con el mismo nivel.

En la tabla 6, según el estadígrafo se constata que el resultado de la correlación entre las dimensiones capacitación y desempeño del personal fue positiva moderada; asimismo Huertas (2016) concluyó en su tesis que la relación entre capacitación de personal y desempeño laboral fue significativa de acuerdo a los trabajadores administrativos del Ministerio de Cultura. Estos resultados reflejaron que los empleados civiles que son capacitados de manera continua por su entidad, muestran un óptimo desarrollo laboral de las funciones asignadas para el logro de los objetivos institucionales y de la satisfacción profesional. Uría (2011) manifestó en su tesis, la organización debe contar con recursos, pero el personal que trabaja es considerado el instrumento humano primordial; por lo tanto, darle motivación y ofrecer actualizarlos lograrán un mejor desempeño laboral.

El personal responsable de recursos humanos hace su plan de desarrollo de personal, pero se ve limitado por la falta o poca asignación de recursos, que no cubre capacitar al personal, lo que se ve reflejado en el desarrollo de las actividades laborales, cuando se presentan casos y no tienen la capacidad de resolverlos o se solucionan erróneamente, lo que induce que se cometan errores, que pueden ser fatales para la entidad; lo que se aprendió hace 5 años no va ser lo mismo en la actualidad, pero los trabajadores que desean avanzar profesionalmente, conseguir una promoción laboral u ocupar cargos importantes, tienen que solventar sus capacitaciones, con el objetivo de adquirir nuevos discernimientos y estar actualizado en su rama profesional, lo que será implementado en su desarrollo laboral al aportar y dar mejores resultados.

Los ejecutores de los recursos financieros deben de dar prioridad solicitando asignación presupuestal para cubrir los costos que se requiera para el plan de capacitación, que no lo vean como un gasto, si no como una inversión a futuro, que va traer beneficios a la entidad, un trabajador que siente por parte del empleador el apoyo para seguir creciendo profesionalmente y personalmente, lo ayuda en adquirir conocimientos; por ende, desempeño laboral será óptimo y eficiente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre modernización del estado y la gestión de recursos humanos de los servidores en una unidad ejecutora – Lima 2021.

Segunda: Se comprobó que existe una correlación positiva baja entre eficiencia administrativa y trabajo en equipo de los servidores en una unidad ejecutora – Lima 2021.

Tercera: Se estableció que existe una correlación positiva moderada entre cambio de personal y contratación de personal de los servidores en una unidad ejecutora – Lima 2021.

Cuarta: Se verificó que existe una relación positiva moderada entre capacitación de personal y desempeño laboral de los servidores en una unidad ejecutora – Lima 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Organizar charlas para reforzar los conocimientos y concientizar a los empleados la importancia que su trabajo en la gestión de la administración, con el objetivo llegar a cumplir con el proceso de modernizar la institución en los aspectos tecnológicos y administrativos.

Segunda: Elaborar un manual de procedimientos administrativos de los sistemas que procesan y recolectan la información, para que el personal sepa su uso y qué hacer ante un requerimiento del ciudadano, con la finalidad de crear un ambiente de apoyo y trabajar como equipo ante la falta del responsable.

Tercera: Elaborar una directiva para los procesos de contratación de personal, con el objetivo de que los encargados realicen las etapas de selección en base a los lineamientos establecidos, de esa manera se selecciona y contrata al postulante idóneo,

Cuarta: Priorizar la asignación presupuestal para cursos, talleres, diplomados, especialización para que el trabajador amplíe sus conocimientos y ellos sean plasmado en su labor diaria.

Quinta: Que la tesis sirva como fuente para que futuros maestrados realicen nuevas investigaciones con la finalidad de contribuir al cambio en el sector público.

Referencias

- Alan, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Machala, Ecuador.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Arnoletto, E. (2017). Procesos de reforma y modernización del Estado y de la Administración Pública. *Revista servicios académicos intercontinentales*, 10(1).
<https://ideas.repec.org/a/erv/coccss/y2017i2017-1001.html>
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. El protocolo de investigación III: la población de estudio *Revista Alergia* 63(2), 201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Auad, V. (2017). Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una Mirada desde la innovación participativa, [Tesis de maestría, Universidad del Desarrollo, Chile]
<https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/2018/Documento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aular Galindo, M. J. (2021). functions of human talent management: a praxiological. *Dissertation research journal*, 6(1), 1-18.
<https://orcid.org/0000-0003-1248-2484>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*.
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Banco de la República de Colombia (2017) Teoría de la Modernización
https://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php/Teor%C3%ADa_de_la_modernizaci%C3%B3n
- Barba, M., & Serrano, J. (2015). Is human resource management in local councils useful? *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa*, 21(1), 9–16.
<https://doi.org/10.1016/j.iedee.2013.09.004>
- Barney, J. B. (1991). *Firm resources and sustained competitive advantage*. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
<https://doi.org/10.1177/014920639101700108>

- Bauce, G; Córdova, M; Ávila, A. (2018) Operacionalización de variables. *Revista del Instituto Nacional de Higiene Rafael Rangel*; 49(2) 43-50
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096354/operacionalizacion-de-variables.pdf>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y David, E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica *Revista de Investigación Valor Agregado* 7(1) 109-121.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Barua, A. (2013). Methods for Decision-Making in Survey Questionnaires Based on Likert Scale. *Journal of Asian Scientific Research*, 3(1), 35–38.
<https://archive.aessweb.com/index.php/5003/article/view/3446>
- BBC. (2015). Lee Kuan Yew, el hombre que convirtió a Singapur en una potencia económica.
https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/03/150323_singapur_lee_kuan_yew_j_m
- Bermúdez, A., Armijos, F. y Mora, N. (2019). Management of Human Resources. *Universidad y Sociedad*. 11(4)163-170.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Bizneo, B. (2022) Contratación de personal, consejos para un proceso exitoso. Bizneo HR Software.
<https://www.bizneo.com/blog/contratacion-de-personal/>
- Casas, C. (2015). Secretaria de Gestión Pública. Avances de la Reforma y Modernización del Estado en el Perú.
<https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Avances-de-la-Reforma-y-Modernizacion-del-Estado-en-el-Peru.pdf>
- Cuello, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista científica de administración Valor agregado*. 7(1) 54-60
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Delgado Oquendo, J., & Núñez Márquez, G. M. (2015). El rol de la comunicación interna en la gestión del cambio organizacional: evidencia de una empresa

transnacional del sector energía en el Perú. (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú). Archivo digital.

<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1730?show=full>

De la Garza, D. (2017) Tendencias en la administración pública moderna: la nueva gestión pública en México. *Revista venezolana de gerencia*, 23(81).

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29055767003/29055767003.pdf>

Felix Dill'Erva, I. (2021). Retos de la administración pública del bicentenario. Saber Servir: *Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (5), 117–138

<http://revista.enap.edu.pe/article/view/4468>

El peruano, Diario. (2018). Decreto Supremo que establece medidas para fortalecer la integridad pública y lucha contra la corrupción

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-medidas-para-fortalecer-la-int-decreto-supremo-n-042-2018-pcm-1639860-1/>

Encolombia (2022) Teorías Generales de Recursos Humanos.

<https://encolombia.com/economia/empresas/rhumanos/teoriasgeneralesderhumanos>

Fitz, A. (2017) La modernización de la gestión de los recursos humanos en el Estado. *Revista de opinión jurídica*, 63(47), 40-42.

<http://urbeetius.org/wp-content/uploads/2017/11/33-89-1-PB.pdf>

Flores, S. y Núñez, L. (2021). Gestión por procesos en el marco de la Modernización de la Gestión Pública en el Perú. *Revista de investigación científica y tecnológica, Alpha Centauri*, 2(3).

<https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/54>

Flores, J., Flores, L., Melendres, M., Goyes, M y Vaca, S. (2018). La contratación de personal en la administración de talento humano", *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*.

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/personal-talento-humano.html>

Gallardo Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. *The international journal of human resource management*, 31(4), 457-473.

<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>

- García, M y Quintana, N. (2015). El desafío de gestionar los Recursos Humanos en la Administración Pública Provincial. *Revista de la universidad de la plata, psicología*. 125-144.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/125309/Documento_completo.pdf-PDFA-5.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, G. (2005). *Investigación comercial* (ESIC Edito).
<http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2020/09/Garc%C3%ADa-Ferrando.pdf>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon
<https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>
- Guest, D. E. (2017). *Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework*. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1748-8583.12139>
- Guisao, J. (2022). State Modernization as a Need for the Future: The National Front, 1958-1974. *Revista historia regional local*, 14(29).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-132X2022000100232&lng=en&nrm=iso
- Heinrich, C. J. (2002). Outcomes-Based Performance Management in the Public Sector: Implications for Government Accountability and Effectiveness. *Public Administration Review*, 62(6), 712–725.
<https://doi.org/10.1111/1540-6210.00253>
- Hernández, R; Mendoza, C. (2018) *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*.
<https://drive.google.com/file/d/1XVrBJxAaFIOY8LWsyMk8n-PzFfoF2c/view?usp=sharing>
- Hidrogo, D. (2020). Transformación digital para la modernización.
https://lacamara.pe/wp-content/uploads/2020/03/LA_CAMARA_955.pdf
- Huapaya, B. (2017) Tratamiento penitenciario en los condenados reincidentes por el delito de robo agravado en el establecimiento penal Castro Castro en el año 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30245/Huapaya_MBG.pdf

Huertas, M. (2016) Capacitación y desempeño laboral según el personal administrativo del Ministerio de Cultura, Lima 2016. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15289/Huerta_RMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jiménez, E. (2021) Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018-2019. [Tesis de maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales]. Archivo digital

<http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/201/Tesis%20CAEN%20Crnl%20PNP%20JIMENEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jones, S. (2015, marzo 13). Lee Kuan Yew, el hombre que convirtió a Singapur en una potencia económica. *BBC NEWS Mundo*

https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/03/150323_singapur_lee_kuan_yew_jm

Knies, E., Boselie, P., Gould, J., & Vandenabeele, W. (2018). Strategic human resource management and public sector performance: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–13.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1407088>

Laerd Statistics (2020). Pearson's product moment correlation. *Statistical tutorials and software guides*.

<https://statistics.laerd.com/statistical-guides/pearson-correlation-coefficient-statistical-guide.php>

Ley Marco de modernización de la gestión del estado (2002, 30 de enero). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano N° 216537.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)

Lloclla, D. (2021). La modernización de la gestión pública y su relación con el sistema de recursos humanos en la municipalidad provincial de Huancavelica, 2019 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. Archivo digital.

<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3938/TESIS-2021-POSGRADO-EMPRESARIALES-LLOCLLA%20MALDONADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Maizondo, F. y Hidalgo, I. (2021). Modernización y Calidad Del Servicio en la Ugel N° 01, San Juan de Miraflores, Lima, 2019. *Revista gobierno y gestión pública*, 8(1).

<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/201>

Maguiña, N. (2018) Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01. 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30449/Magui%
%c3%b1a_PNM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30449/Magui%c3%b1a_PNM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Malasaña, S. (2020, julio 13). Qué es la capacitación de personal: ejemplos prácticos para tu empresa. *El diario.es*

https://www.eldiario.es/madrid/somos/malasana/que-es-la-capacitacion-de-personal-ejemplos-practicos-para-tu-empresa_1_6412812.html

Maldonado, A. (2022) Modernización de la gestión pública y gestión del talento humano en el Hospital II-E Bellavista – San Martín año 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85121>

Muñoz, C. (2015). *Metodología de la Investigación*.

<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>

Nemoto, T., & Beglar, D. (2014). Developing Likert-scale questionnaires. In N. Sonda & A. Krause (Eds.), *JALT2013 Conference Proceedings*. Tokyo: JALT

https://jalt-publications.org/sites/default/files/pdf-article/jalt2013_001.pdf

Novales, A. (2022). Modernización de la Administración Pública. *Fedea Policy Paper*. 2022/01.

https://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2022/01/FPP2022-01.pdf?utm_source=wordpress&utm_medium=portada&utm_campaign=estudio

Ñaupas, H (2018). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa – Cualitativa y redacción de tesis.*

<https://drive.google.com/file/d/1HehdGk3bQMq2nD5GYrp56VTmKnjip0PQ/view?usp=sharing>

Piana, R. y Solano M. (2016). Modernizando la modernización: Planes y políticas de modernización tecnológica en la Provincia de Buenos Aires. *Revista Estado y Políticas Públicas* (7) 83-102.

<https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2016/11/REyPP-7-Modernizando-a-modernizacion.pdf>

Pineda C. (2019). Retos de futuro en la gestión de los recursos humanos públicos en España. *Administração Pública e Gestão Social*, 11(4), 1-18.

<https://www.redalyc.org/journal/3515/351560525002/html/>

Poquioma, A. (2018). Eficiencia Administrativa Y El Cumplimiento De La Función De Los Trabajadores De La Gerencia Administrativa Del Ministerio Público De San Martín, 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31625>

Questionpro (2022) Rotación de personal: tipos, causas y consecuencias.

<https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/empleados/rotacion-de-personal/>

Quiroa, M. (2021) Gestión de recursos humanos.

<https://economipedia.com/definiciones/gestion-de-recursos-humanos.html>

Ranstad (2022) Trabajo en equipo, características y forma de aplicarlo.

<https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union-conlleva-al-exito/>

Rendón, M., Villasís, M. y Miranda, M. (2016) Estadística descriptiva. *Revista Alergia México* 63(4) 397-407.

<https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230/387>

Rojas, F. (2017). Capacidad y desempeño de personal. [Tesis de grado, UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR]. Archivo digital.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>

Rojas, M., Jaime., L y Valencia, M. (2017)._Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39(6) 11-26.

<https://revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Sanchez, U. (2018). Manual de terminus de investigación científica.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Seminario, F. y Delgado, J. (2020). Evaluación según modernización del Estado en la gestión municipal, 2020. *Ciencia Latina revista multidisciplinar*, 4(2).

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/131>

Stephanie Glen. "Cronbach's Alpha: Definition, Interpretation, SPSS": Elementary Statistics for the rest of us.

<https://www.statisticshowto.com/probability-and-statistics/statistics-definitions/cronbachs-alpha-spss/>

Treviño, A. (2017) Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de Competencia, *International Journal of Good Conscience*. 12(3) 405-422.

[http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12\(3\)405-422.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n3/A25.12(3)405-422.pdf)

Uría, D. (2011) El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores De ANDELAS CÍA. LTDA. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/1376>

Villasís, M., Márquez, H., Zurita, JN., Miranda, G. y Escamilla, A. (2018) El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alérgica México*. 65(4) 414-421.

<https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/560>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA															
TÍTULO: Modernización del Estado y la gestión de recursos humanos de los servidores en una unidad ejecutora - Lima 2021															
AUTOR: Yenny Rossi Sarmiento Palomino															
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS												
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la modernización del Estado y la gestión de recursos humano de los servidores en una Unidad Ejecutora – Lima 2021?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿De qué manera la eficiencia Administrativa se relaciona en la gestión de recursos humanos?</p> <p>¿De qué manera el cambio del personal se relaciona en la gestión de recursos humanos?</p> <p>¿De qué manera la capacitación del personal se relaciona en la gestión de recursos humanos?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la modernización del Estado y la gestión de recursos humanos de los servidores en una Unidad Ejecutora – Lima 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación de la eficiencia Administrativa y la gestión de recursos humanos.</p> <p>Determinar la relación del cambio del personal y la gestión de recursos humanos.</p> <p>Determinar la relación de la capacitación del personal y la gestión de recursos humanos</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la modernización del estado y la gestión de recursos humanos de los servidores en una Unidad Ejecutora – Lima 2021</p>	<p>Variable Independiente: Modernización del Estado</p> <p>Variables Independiente: Gestión de recursos humanos</p>												
		<p>Hipótesis específicas:</p> <p>(HE1) Existe relación entre la eficiencia Administrativa y la gestión de recursos humanos.</p> <p>(HE2) Existe relación entre el cambio de personal y la gestión de recursos humanos.</p> <p>(HE3) Existe relación entre la capacitación del personal y la gestión de recursos humanos.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Modernización del Estado Eficiencia administrativa</td> <td>Modernización del Estado Conocimiento Desempeño Simplificación de tramites</td> </tr> <tr> <td>Cambio del personal</td> <td>Confiability Selección de personal Permanencia Laboral</td> </tr> <tr> <td>Capacitación del personal</td> <td>Presupuesto Plan de Capacitación Compromiso</td> </tr> <tr> <td>Gestión de Recursos Humanos Trabajo en equipo</td> <td>Gestión de Recursos Humanos Solidaridad Motivación Compromiso</td> </tr> <tr> <td>Contratación de personal</td> <td>Estabilidad laboral Presupuesto Remuneración</td> </tr> <tr> <td>Desempeño laboral</td> <td>Logro de objetivos Uso del tiempo Puntualidad</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Modernización del Estado Eficiencia administrativa	Modernización del Estado Conocimiento Desempeño Simplificación de tramites	Cambio del personal	Confiability Selección de personal Permanencia Laboral	Capacitación del personal	Presupuesto Plan de Capacitación Compromiso	Gestión de Recursos Humanos Trabajo en equipo	Gestión de Recursos Humanos Solidaridad Motivación Compromiso	Contratación de personal	Estabilidad laboral Presupuesto Remuneración
Dimensiones	Indicadores														
Modernización del Estado Eficiencia administrativa	Modernización del Estado Conocimiento Desempeño Simplificación de tramites														
Cambio del personal	Confiability Selección de personal Permanencia Laboral														
Capacitación del personal	Presupuesto Plan de Capacitación Compromiso														
Gestión de Recursos Humanos Trabajo en equipo	Gestión de Recursos Humanos Solidaridad Motivación Compromiso														
Contratación de personal	Estabilidad laboral Presupuesto Remuneración														
Desempeño laboral	Logro de objetivos Uso del tiempo Puntualidad														

ANEXO 2

MATRIZ OPERACIONAL

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
Modernización del Estado	Es una reingeniería que busca elevar el nivel de la eficiencia y eficacia de la administración pública, cuyo objetivo es incrementar el rendimiento en la prestación de sus servicios a la sociedad. (Óscar Vizcarra Hidrogo, 2020)	Compuesto por 3 dimensiones, el mismo que fue medido con un cuestionario con la escala ordinal de Likert: Eficiencia administrativa, Cambio del personal y Capacitación del personal.	Eficiencia administrativa	Conocimiento Desempeño Simplificación de trámites	1,2,3,4, 5,6,7	Escala de Likert: 1 (Nunca) 2(Casi Nunca) 3 (A veces) 4(Casi Siempre) 5 (Siempre)	(Ineficiente) 20 - 47 (Regular) 48 - 75 (Eficiente) 76 – 100
			Cambio del personal	Confiabilidad Selección de personal Permanencia laboral	8,9,10, 11,12, 13,14		
			Capacitación del personal	Presupuesto Plan de capacitación Compromiso	15,16, 17,18, 19,20		
Gestión de recursos humanos	Son actos y acciones administrativas que busca tener una óptima dirección del capital humano, con finalidad de alcanzar las metas trazadas de la institución y tener un eficiente desempeño funcional. (Myriam Quiroa, 2021)	Compuesto por 3 dimensiones, el mismo que fue medido con un cuestionario con la escala ordinal de Likert: Trabajo en equipo, Contratación de personal, Desempeño personal.	Trabajo en equipo	Solidaridad Motivación Compromiso	1,2,3,4, 5,6,7	Escala de Likert: 1 (Nunca) 2(Casi Nunca) 3 (A veces) 4(Casi Siempre) 5 (Siempre)	(Ineficiente) 20 - 47 (Regular) 48 - 75 (Eficiente) 76 – 100
			Contratación de personal	Estabilidad laboral Presupuesto Remuneración	8,9,10, 11,12, 13,14		
			Desempeño laboral	Logros de objetivos Uso del tiempo Puntualidad	15,16, 17,18, 19,20		

ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES/ítems	1	2	3	4	5
	EFICIENCIA ADMINISTRATIVA					
1	¿Considera Ud. que el personal conoce los procedimientos administrativos?					
2	¿Considera Ud. que el personal se desempeña de manera óptima en sus funciones?					
3	¿Considera Ud. que el sistema de tramite documentario facilita la gestión administrativa?					
4	¿Considera Ud. que el personal percibe modernización en la gestión pública?					
5	¿Considera Ud. que el personal posee conocimiento y experiencia para su desempeño?					
6	¿Considera Ud. que la gestión pública moderna está direccionada a reducir la corrupción?					
7	¿Considera Ud. que el personal se desempeña sus funciones respetando los lineamientos institucionales?					
	CAMBIO DE PERSONAL					
8	¿Considera Ud. que el entorno laboral ante el cambio de nuevo personal, sea confiable para compartir sus conocimientos?					
9	¿Considera Ud. que ante el cambio de un personal, se considera las funciones y grado de responsabilidad para desempeñar las labores asignadas?					
10	¿Considera Ud. que la selección de personal apto para el cargo pasar por la etapa de inducción?					
11	¿Considera Ud. que el personal debe de ser cambiado si tiene permanencia laboral en un puesto mayor a 3 años?					
12	¿Considera Ud. que el cambio de personal dificulta el desarrollo continuo de los planes trazados?					
13	¿Considera Ud. que el personal destacado a la entidad cumple con la experiencia y conocimiento?					
14	¿Considera Ud. que la entidad cuenta con un plan de contingencia ante el cambio o renuncia de un personal?					
	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL					
15	¿Considera Ud. que el presupuesto asignado para capacitación es suficiente?					
16	¿Considera Ud. que debe incrementarse el presupuesto?					
17	¿Considera Ud. que el plan de capacitación considera a todo el personal?					

18	¿Considera Ud. que el plan de capacitación ha sido elaborado de acuerdo a la asignación presupuestal asignada?					
19	¿Considera Ud. que el personal capacitado se compromete con la entidad para un óptimo desarrollo de sus funciones?					
20	¿Considera Ud. que el personal que no es capacitado por la entidad pone menos desempeño en sus labores?					

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES/ítems	1	2	3	4	5
	TRABAJO EN EQUIPO					
1	¿Considera Ud. que el personal trabaja de manera solidaria para resolver un problema?					
2	¿Considera Ud. que en su área se trabaja de manera solidaria ante la falta de un personal?					
3	¿Considera Ud. que ante un logro laboral debe existir algún tipo de motivación o incentivo?					
4	¿Considera Ud. que el entorno laboral existe motivación para desempeñar sus funciones?					
5	¿Considera Ud. que su compromiso ante la entidad es reconocido?					
6	¿Considera Ud. que el personal realiza su trabajo solo por cumplir?					
7	¿Considera Ud. que el encargado de su área muestra su compromiso para el logro de sus objetivos?					
	CONTRATACIÓN DE PERSONAL					
8	¿Considera Ud. que la estabilidad laboral influye en la asignación de funciones?					
9	¿Considera Ud. que la asignación presupuestal para contratación de personal es suficiente?					
10	¿Considera Ud. que la remuneración asignada al personal influye en el desempeño de las funciones?					
11	¿Considera Ud. que su área cuenta con el personal necesario para el desarrollo óptimo de sus objetivos?					
12	¿Considera Ud. que los sueldos son equitativos?					
13	¿Considera Ud. que en su entidad logre una carrera laboral?					
14	¿Considera Ud. que debe de contratar a más personal para su área?					
	DESEMPEÑO LABORAL					
15	¿Considera Ud. que la entidad valora tu participación en los logros de los objetivos?					
16	¿Considera Ud. que tus compañeros comparten sus conocimientos para lograr los objetivos?					
17	¿Considera Ud. que el personal hace uso adecuado de su tiempo para desempeñar las labores asignadas?					
18	¿Considera Ud. que el personal distribuye su tiempo en desarrollar sus funciones de manera adecuada?					
19	¿Considera Ud. que el personal asiste de manera puntual al trabajo?					
20	¿Considera Ud. que su unidad cuenta con personal capacitado para el desarrollo de los objetivos?					

ANEXO 4 FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MODERNIZACIÓN DEL ESTADO |.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Considera Ud. que el personal conoce los procedimientos administrativos?	X						
2	¿Considera Ud. que el personal se desempeña de manera óptima en sus funciones?	X						
3	¿Considera Ud. que el sistema de tramite documentario facilita la gestión administrativa?	X						
4	¿Considera Ud. que el personal percibe modernización en la gestión pública?	X						
5	¿Considera Ud. que el personal posee conocimiento y experiencia para su desempeño?	X						
6	¿Considera Ud. que la gestión pública moderna está direccionada a reducir la corrupción?	X						
7	¿Considera Ud. que el personal se desempeña sus funciones respetando los lineamientos institucionales?	X						
DIMENSIÓN 2								
8	¿Considera Ud. que el entorno laboral ante el cambio de nuevo personal, sea confiable para compartir sus conocimientos?	X						
9	¿Considera Ud. que ante el cambio de un personal, se considera las funciones y grado de responsabilidad para desempeñar las labores asignadas?	X						
10	¿Considera Ud. que la selección de personal apto para el cargo pasar por la etapa de inducción?	X						
11	¿Considera Ud. que el personal debe de ser cambiado si tiene permanencia laboral en un puesto mayor a 3 años?	X						
12	¿Considera Ud. que el cambio de personal dificulta el desarrollo continuo de los planes trazados?	X						
13	¿Considera Ud. que el personal destacado a la entidad cumple con la experiencia y conocimiento?	X						
14	¿Considera Ud. que la entidad cuenta con un plan de contingencia ante el cambio o renuncia de un personal?	X						
DIMENSIÓN 3								
15	¿Considera Ud. que el presupuesto asignado para capacitación es suficiente?	X						
16	¿Considera Ud. que debe incrementarse el presupuesto?	X						
17	¿Considera Ud. que el plan de capacitación considera a todo el personal?	X						
18	¿Considera Ud. que el plan de capacitación ha sido elaborado de acuerdo a la asignación presupuestal asignada?	X						
19	¿Considera Ud. que el personal capacitado se compromete con la entidad para un óptimo desarrollo de sus funciones?	X						
20	¿Considera Ud. que el personal que no es capacitado por la entidad pone menos desempeño en sus labores?	X						



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

Apellidos y nombres del juez validador. D/ Mg: GODOY ENCARNACION, Lina Emma DNI: 10501263

Especialidad del validador: Magíster en Gestión Pública.

03 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GODOY ENCARNACION, LINA EMMA DNI 10501263	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 15/07/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN PERU
GODOY ENCARNACION, LINA EMMA DNI 10501263	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 04/12/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD FEMENINA DEL SAGRADO CORAZÓN PERU
GODOY ENCARNACION, LINA EMMA DNI 10501263	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RECURSOS HUMANOS.....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Considera Ud. que el personal trabaja de manera solidaria para resolver un problema?	X						
2	¿Considera Ud. que en su área se trabaja de manera solidaria ante la falta de un personal?	X						
3	¿Considera Ud. que ante un logro laboral debe existir algún tipo de motivación o incentivo?	X						
4	¿Considera Ud. que el entorno laboral existe motivación para desempeñar sus funciones?	X						
5	¿Considera Ud. que su compromiso ante la entidad es reconocido?	X						
6	¿Considera Ud. que el personal realiza su trabajo con compromiso o solo lo realiza por cumplir?	X						
7	¿Considera Ud. que el encargado de su área muestra su compromiso para el logro de sus objetivos?	X						
DIMENSIÓN 2								
8	¿Considera Ud. que la estabilidad laboral influye en la asignación de funciones?	X						
9	¿Considera Ud. que la asignación presupuestal para contratación de personal es suficiente?	X						
10	¿Considera Ud. que la remuneración asignada al personal influye en el desempeño de las funciones?	X						
11	¿Considera Ud. que su área cuenta con el personal necesario para el desarrollo óptimo de sus objetivos?	X						
12	¿Considera Ud. que los sueldos son equitativos?	X						
13	¿Considera Ud. que en su entidad logre una carrera laboral?	X						
14	¿Considera Ud. que debe de contratar a más personal para su área?	X						
DIMENSIÓN 3								
15	¿Considera Ud. que la entidad valora tu participación en los logros de los objetivos?	X						
16	¿Considera Ud. que tus compañeros comparten sus conocimientos para lograr los objetivos?	X						
17	¿Considera Ud. que el personal hace uso adecuado de su tiempo para desempeñar las labores asignadas?	X						
18	¿Considera Ud. que el personal distribuye su tiempo en desarrollar sus funciones de manera adecuada?	X						
19	¿Considera Ud. que el personal asiste de manera puntual al trabajo?	X						
20	¿Considera Ud. que su unidad cuenta con personal capacitado para el desarrollo de los objetivos?	X						



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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dx/ Mg: GODOY ENCARNACION, Lina Emma** DNI: 10501263

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública.**

03 de mayo del 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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MODERNIZACIÓN DEL ESTADO |.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera Ud. que el personal conoce los procedimientos administrativos?	X						
2	¿Considera Ud. que el personal se desempeña de manera óptima en sus funciones?	X						
3	¿Considera Ud. que el sistema de trámite documentario facilita la gestión administrativa?	X						
4	¿Considera Ud. que el personal percibe modernización en la gestión pública?	X						
5	¿Considera Ud. que el personal posee conocimiento y experiencia para su desempeño?	X						
6	¿Considera Ud. que la gestión pública moderna está direccionada a reducir la corrupción?	X						
7	¿Considera Ud. que el personal se desempeña sus funciones respetando los lineamientos institucionales?	X						
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera Ud. que el entorno laboral ante el cambio de nuevo personal, sea confiable para compartir sus conocimientos?	X						
9	¿Considera Ud. que ante el cambio de un personal, se considera las funciones y grado de responsabilidad para desempeñar las labores asignadas?	X						
10	¿Considera Ud. que la selección de personal apto para el cargo pasar por la etapa de inducción?	X						
11	¿Considera Ud. que el personal debe de ser cambiado si tiene permanencia laboral en un puesto mayor a 3 años?	X						
12	¿Considera Ud. que el cambio de personal dificulta el desarrollo continuo de los planes trazados?	X						
13	¿Considera Ud. que el personal destacado a la entidad cumple con la experiencia y conocimiento?	X						
14	¿Considera Ud. que la entidad cuenta con un plan de contingencia ante el cambio o renuncia de un personal?	X						
	DIMENSION 3	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Considera Ud. que el presupuesto asignado para capacitación es suficiente?	X						
16	¿Considera Ud. que debe incrementarse el presupuesto?	X						
17	¿Considera Ud. que el plan de capacitación considera a todo el personal?	X						
18	¿Considera Ud. que el plan de capacitación ha sido elaborado de acuerdo a la asignación presupuestal asignada?	X						
19	¿Considera Ud. que el personal capacitado se compromete con la entidad para un óptimo desarrollo de sus funciones?	X						
20	¿Considera Ud. que el personal que no es capacitado por la entidad pone menos desempeño en sus labores?	X						



Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Isolina Zegarra Linda Paola DNI: 41297214

Especialidad del validador: Abogado

04 de 05 del 2022

[Firma manuscrita]
 ABOGADO
 CALS 06541

Firma del Experto Informante.

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

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
IBARRA ZEGARRA, LINDA PAOLA DNI 41297214	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 13/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
IBARRA ZEGARRA, LINDA PAOLA DNI 41297214	ABOGADO Fecha de diploma: 18/09/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
IBARRA ZEGARRA, LINDA PAOLA DNI 41297214	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RECURSOS HUMANOS.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	¿Considera Ud. que el personal trabaja de manera solidaria para resolver un problema?	X						
2	¿Considera Ud. que en su área se trabaja de manera solidaria ante la falta de un personal?	X						
3	¿Considera Ud. que ante un logro laboral debe existir algún tipo de motivación o incentivo?	X						
4	¿Considera Ud. que el entorno laboral existe motivación para desempeñar sus funciones?	X						
5	¿Considera Ud. que su compromiso ante la entidad es reconocido?	X						
6	¿Considera Ud. que el personal realiza su trabajo con compromiso o solo lo realiza por cumplir?	X						
7	¿Considera Ud. que el encargado de su área muestra su compromiso para el logro de sus objetivos?	X						
DIMENSION 2								
8	¿Considera Ud. que la estabilidad laboral influye en la asignación de funciones?	X						
9	¿Considera Ud. que la asignación presupuestal para contratación de personal es suficiente?	X						
10	¿Considera Ud. que la remuneración asignada al personal influye en el desempeño de las funciones?	X						
11	¿Considera Ud. que su área cuenta con el personal necesario para el desarrollo óptimo de sus objetivos?	X						
12	¿Considera Ud. que los sueldos son equitativos?	X						
13	¿Considera Ud. que en su entidad logre una carrera laboral?	X						
14	¿Considera Ud. que debe de contratar a más personal para su área?	X						
DIMENSION 3								
15	¿Considera Ud. que la entidad valora tu participación en los logros de los objetivos?	X						
16	¿Considera Ud. que tus compañeros comparten sus conocimientos para lograr los objetivos?	X						
17	¿Considera Ud. que el personal hace uso adecuado de su tiempo para desempeñar las labores asignadas?	X						
18	¿Considera Ud. que el personal distribuye su tiempo en desarrollar sus funciones de manera adecuada?	X						
19	¿Considera Ud. que el personal asiste de manera puntual al trabajo?	X						
20	¿Considera Ud. que su unidad cuenta con personal capacitado para el desarrollo de los objetivos?	X						



Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ibama Zegarra Linda Paola DNI: 41297214

Especialidad del validador: Abogado

04 de 05 del 2022

Mg. Linda Paola Zegarra
ABOGADA
 Reg. GAL-0641

Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MODERNIZACION DEL ESTADO

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	¿Considera Ud. que el personal conoce los procedimientos administrativos?	x		x		x		
2	¿Considera Ud. que el personal se desempeña de manera óptima en sus funciones?	x		x		x		
3	¿Considera Ud. que el sistema de tramite documentario facilita la gestión administrativa?	x		x		x		
4	¿Considera Ud. que el personal percibe modernización en la gestión pública?	x		x		x		
5	¿Considera Ud. que el personal posee conocimiento y experiencia para su desempeño?	x		x		x		
6	¿Considera Ud. que la gestión pública moderna está direccionada a reducir la corrupción?	x		x		x		
7	¿Considera Ud. que el personal se desempeña sus funciones respetando los lineamientos institucionales?	x		x		x		
DIMENSION 2								
8	¿Considera Ud. que el entorno laboral ante el cambio de nuevo personal, sea confiable para compartir sus conocimientos?	x		x		x		
9	¿Considera Ud. que ante el cambio de un personal, se considera las funciones y grado de responsabilidad para desempeñar las labores asignadas?	x		x		x		
10	¿Considera Ud. que la selección de personal apto para el cargo pasar por la etapa de inducción?	x		x		x		
11	¿Considera Ud. que el personal debe de ser cambiado si tiene permanencia laboral en un puesto mayor a 3 años?	x		x		x		
12	¿Considera Ud. que el cambio de personal dificulta el desarrollo continuo de los planes trazados?	x		x		x		
13	¿Considera Ud. que el personal destacado a la entidad cumple con la experiencia y conocimiento?	x		x		x		
14	¿Considera Ud. que la entidad cuenta con un plan de contingencia ante el cambio o renuncia de un personal?	x		x		x		
DIMENSION 3								
15	¿Considera Ud. que el presupuesto asignado para capacitación es suficiente?	x		x		x		
16	¿Considera Ud. que debe incrementarse el presupuesto?	x		x		x		
17	¿Considera Ud. que el plan de capacitación considera a todo el personal?	x		x		x		
18	¿Considera Ud. que el plan de capacitación ha sido elaborado de acuerdo a la asignación presupuestal asignada?	x		x		x		
19	¿Considera Ud. que el personal capacitado se compromete con la entidad para un óptimo desarrollo de sus funciones?	x		x		x		
20	¿Considera Ud. que el personal que no es capacitado por la entidad pone menos desempeño en sus labores?	x		x		x		



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

Apellidos y nombres del juez validador. **D^{ra} Mg. Mg. Maria Luisa Alania Montoya** DNI:.....43652277.....

Especialidad del validador:.....Magister en Gestión Pública

...03.....de mayo del 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

Maria Luisa

Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ALANIA MONTOYA, MARIA LUISA DNI 43652277	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/06/18 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/09/2009 Fecha egreso: 31/07/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ALANIA MONTOYA, MARIA LUISA DNI 43652277	LICENCIADA EN EDUCACION EN LA ESPECIALIDAD DE INGLES-CASTELLANO Fecha de diploma: 07/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
ALANIA MONTOYA, MARIA LUISA DNI 43652277	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DE RECURSOS HUMANOS.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Considera Ud. que el personal trabaja de manera solidaria para resolver un problema?	X						
2	¿Considera Ud. que en su área se trabaja de manera solidaria ante la falta de un personal?	X						
3	¿Considera Ud. que ante un logro laboral debe existir algún tipo de motivación o incentivo?	X						
4	¿Considera Ud. que el entorno laboral existe motivación para desempeñar sus funciones?	X						
5	¿Considera Ud. que su compromiso ante la entidad es reconocido?	X						
6	¿Considera Ud. que el personal realiza su trabajo con compromiso o solo lo realiza por cumplir?	X						
7	¿Considera Ud. que el encargado de su área muestra su compromiso para el logro de sus objetivos?	X						
DIMENSIÓN 2								
8	¿Considera Ud. que la estabilidad laboral influye en la asignación de funciones?	X						
9	¿Considera Ud. que la asignación presupuestal para contratación de personal es suficiente?	X						
10	¿Considera Ud. que la remuneración asignada al personal influye en el desempeño de las funciones?	X						
11	¿Considera Ud. que su área cuenta con el personal necesario para el desarrollo óptimo de sus objetivos?	X						
12	¿Considera Ud. que los sueldos son equitativos?	X						
13	¿Considera Ud. que en su entidad logre una carrera laboral?	X						
14	¿Considera Ud. que debe de contratar a más personal para su área?	X						
DIMENSIÓN 3								
15	¿Considera Ud. que la entidad valora tu participación en los logros de los objetivos?	X						
16	¿Considera Ud. que tus compañeros comparten sus conocimientos para lograr los objetivos?	X						
17	¿Considera Ud. que el personal hace uso adecuado de su tiempo para desempeñar las labores asignadas?	X						
18	¿Considera Ud. que el personal distribuye su tiempo en desarrollar sus funciones de manera adecuada?	X						
19	¿Considera Ud. que el personal asiste de manera puntual al trabajo?	X						
20	¿Considera Ud. que su unidad cuenta con personal capacitado para el desarrollo de los objetivos?	X						



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

Apellidos y nombres del juez validador. D/I/ Mg: Mg. Maria Luisa Alania Montoya DNI:.....43652277.....

Especialidad del validador:.....Magister en Gestión Pública

...03.....de mayo del 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

Maria Luisa

Firma del Experto Informante.

ANEXO 5
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Experto Validador	Grado Académico	Resultado
Godoy Encarnación, Lina Emma	Magister G. P.	Aplicable
Ibarra Zegarra, Linda Paola	Magister G. P.	Aplicable
Alania Montoya, María Luisa	Magister G. P.	Aplicable

ANEXO 6
RESULTADOS PARA LA PRUEBA DESCRIPTIVA

MODERNIZACIÓN DEL ESTADO																					
N°	Eficiencia Administrativa						Cambio de Personal								Capacitación de Personal						SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	3	5	3	3	4	3	81
2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	1	3	4	3	53
3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	1	1	4	4	3	3	3	53
4	4	4	3	2	4	2	4	3	3	4	1	4	4	3	3	4	4	2	3	4	65
5	2	3	1	1	3	3	3	3	3	5	5	5	3	2	1	5	5	4	1	1	59
6	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	80
7	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	57
8	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	1	3	1	1	3	1	49
9	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	2	4	3	2	5	5	2	4	4	72
10	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	5	2	2	3	3	56
11	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	5	1	4	4	4	68
12	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	1	2	3	3	58
13	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	1	5	3	2	2	3	2	3	3	4	55
14	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	1	1	5	3	1	3	3	58
15	3	4	5	3	3	4	2	3	3	2	1	5	3	3	2	5	2	3	3	3	62
16	5	5	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	5	2	2	4	3	67
17	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	5	3	2	2	2	3	2	2	4	3	60
18	3	3	5	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	66
19	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	5	4	2	4	3	64
20	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	3	2	1	5	2	2	3	3	65
21	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	5	2	3	2	1	5	2	2	4	4	57
22	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	77
23	4	4	3	2	5	5	4	4	5	5	1	3	5	3	3	5	1	1	4	2	69
24	3	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	4	2	2	4	3	63
25	4	4	5	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	1	1	3	3	59
26	4	4	5	2	3	2	5	5	4	1	3	3	2	2	2	3	1	2	5	5	63
27	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	79
28	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	2	2	4	4	77
29	4	4	5	2	5	5	5	3	5	4	3	4	5	4	1	5	1	4	5	2	76
30	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	5	3	79
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	2	5	5	5	5	2	85
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	88
33	3	4	5	4	3	5	4	3	3	5	5	4	3	2	5	5	5	4	4	3	79
34	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	3	82
35	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	5	2	1	1	5	1	2	3	1	46
36	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	5	3	4	1	5	2	2	3	4	75
37	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	1	5	4	3	1	5	2	2	4	3	70
38	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	2	2	5	3	3	3	3	63
39	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	1	5	1	2	3	3	51
40	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	61
41	3	5	5	4	3	5	5	2	4	5	1	5	3	2	1	5	5	1	5	3	72
42	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	1	5	1	2	3	3	4	63
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	74
44	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	57
45	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	5	2	2	3	4	61
46	5	5	5	5	5	3	5	1	1	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	3	64
47	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4	2	3	4	3	58
48	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	1	2	2	4	51
49	4	5	3	3	4	2	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	78
50	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	5	2	2	4	3	62

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS																					
Nº	Trabajo en equipo							Contratación de personal							Desempeño laboral						SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	81
2	3	5	4	2	2	3	3	4	4	4	4	1	2	1	1	4	4	4	4	4	63
3	3	3	5	3	2	4	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	3	2	4	2	61
4	4	4	5	4	3	3	5	5	2	5	3	1	1	5	3	4	5	5	5	4	76
5	3	5	5	3	1	3	3	4	1	3	2	1	3	2	2	4	4	4	4	3	60
6	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77
7	2	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	61
8	2	3	5	2	2	3	3	3	1	5	2	2	1	4	2	3	4	4	4	2	57
9	3	4	5	3	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	4	2	2	4	2	62
10	3	3	5	3	2	3	3	5	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	57
11	4	5	4	3	3	3	4	5	2	5	2	1	1	4	2	4	5	5	5	3	70
12	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	58
13	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	60
14	3	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	68
15	3	5	5	3	3	4	5	4	2	3	1	1	3	4	5	3	2	2	3	2	63
16	4	3	5	4	2	2	5	5	5	4	4	2	3	3	3	3	4	4	5	4	74
17	4	4	3	3	3	2	5	5	4	3	4	3	3	1	2	3	3	4	4	4	67
18	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	2	1	4	5	5	5	5	5	5	5	82
19	5	2	3	4	5	1	5	5	5	2	1	3	4	4	5	4	3	2	5	5	73
20	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	2	2	2	5	2	3	3	3	4	2	60
21	3	3	5	3	2	4	3	3	1	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	61
22	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	2	2	3	4	4	4	4	5	72
23	4	5	2	4	5	2	5	4	2	3	5	5	5	1	3	5	5	5	3	5	78
24	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	1	2	3	3	4	4	4	5	4	69
25	4	3	5	3	1	3	3	3	3	3	5	3	2	1	1	3	4	3	4	4	61
26	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	3	2	1	3	3	5	5	5	5	2	76
27	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	74
28	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	70
29	5	5	5	3	3	1	5	1	2	5	1	4	5	5	3	4	4	4	5	5	75
30	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	3	83
31	5	5	4	5	5	2	5	5	2	5	4	3	5	3	5	5	5	5	4	5	87
32	3	3	3	4	3	3	5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	60
33	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	2	3	3	3	5	4	4	4	5	79
34	3	4	5	3	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	5	4	4	4	5	4	70
35	5	5	1	5	1	5	4	5	3	3	3	2	2	5	1	5	4	4	5	3	71
36	4	3	5	3	3	5	4	4	2	5	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	64
37	4	5	1	1	3	1	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	71
38	3	3	5	3	4	3	5	5	2	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	74
39	3	4	4	1	3	3	4	5	1	5	4	2	1	2	3	3	3	4	3	3	61
40	3	3	5	4	3	3	4	3	2	3	5	2	3	4	4	3	3	3	4	4	68
41	4	5	5	3	5	2	5	5	1	5	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	80
42	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	4	3	52
43	4	4	5	1	3	2	5	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	69
44	3	3	4	2	2	3	4	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	57
45	3	5	5	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	71
46	3	3	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	5	1	3	5	5	5	3	52
47	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	55
48	3	3	5	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	62
49	4	5	5	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	79
50	5	5	5	2	2	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	4	65

ANEXO 7
CONSENTIMIENTO INFORMADO



Universidad César Vallejo

Cuestionario de Modernización del Estado y la Gestión de recursos humanos de los servidores en una Unidad Ejecutora - Lima 2021.

Consentimiento informado

Yo Yenny Rossi Sarmiento Palomino, estudiante de maestría de la Universidad Cesar Vallejo en Gestión Pública, estoy realizando mi investigación en Modernización del estado y gestión de recursos humanos de los servidores en una Unidad Ejecutora, brindo la información correspondiente con el propósito que los colaboradores tengan claro el objetivo de la investigación que es Determinar la relación entre la modernización del estado y la gestión de recursos humanos de los servidores en una Unidad Ejecutora - Lima 2012. Lo que agradeceré llenar esta encuesta que consta de 20 preguntas sobre modernización del estado y 20 preguntas sobre gestión de recursos humanos, teniendo la información sobre dicha encuesta y consideración que sus datos y respuestas serán confidenciales por lo que Si acepta, continúe Ud. con el desarrollo del cuestionario.

1. ¿Considera Ud. que el personal conoce los procedimientos administrativos? *

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Modernización del estado y la gestión de recursos humanos de los servidores en una unidad ejecutora - Lima 2021", cuyo autor es SARMIENTO PALOMINO YENNY ROSSI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLÁS ALEJANDRO DNI: 07637233 ORCID 0000000206848542	Firmado digitalmente por: JPAPANICOLAU el 13- 08-2022 20:28:17

Código documento Trilce: TRI - 0403857