



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

La gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión municipal, en la municipalidad provincial de Loreto, Nauta, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Leveau Pelaez, Darwin Manuel (orcid.org/0000-0003-2244-0384)

ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

CO-ASESOR:

Mg. Beraun Beraun, Emil Renato (orcid.org/0000-0003-1497-6613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este estudio a mi amada esposa Sandra por su amor y apoyo incondicional, a mi hija Zohara que me motiva a seguir adelante, a mis padres por formarme con sólidos valores éticos y morales, a mis hermanos y el resto de mi familia por sus oraciones, paciencia, comprensión y apoyo constante en el logro de mis objetivos.

Agradecimiento

Expreso mi gratitud a Dios por sus cuidados y bendiciones, a mi esposa, a mi hija y a mis padres por su apoyo constante.

Asimismo, agradezco a nuestro asesor, Dr. Johnny Silvino Rojas Mori, por cada observación y orientación a lo largo de la elaboración del presente estudio.

A los colaboradores de la municipalidad provincial de Loreto Nauta por el valioso aporte brindado en el proceso de recolección de información.

Al Mag. José Ibañez, que me ayudó a absolver muchas dudas y a levantar las observaciones y a todos aquellos que colaboraron en el desarrollo y término del presente estudio.

Índice de contenidos

Carátula.....	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1	Dimensiones e indicadores V1: gestión de recursos humanos	18
Tabla 2	Dimensiones e indicadores V2: modernización gestión municipal	19
Tabla 3	Población	20
Tabla 4	Instrumentos	22
Tabla 5	Ficha técnica de instrumentos	22
Tabla 6	Valoración de expertos	23
Tabla 7	Confiabilidad de Instrumentos	23
Tabla 8	Indicadores de las variables	25
Tabla 9	Indicador gestión del empleo	26
Tabla 10	Indicador gestión del empleo	27
Tabla 11	Pruebas de normalidad	28
Tabla 12	Correlación entre las variables	29
Tabla 13	Correlación entre la dimensión gestión del empleo y la variable modernización de la gestión municipal	30
Tabla 14	Correlación entre la dimensión gestión del rendimiento y la variable modernización de la gestión municipal	31

Resumen

La presente investigación plantea como objetivo principal determinar una relación entre la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, periodo 2021 a través de la utilización de un enfoque cuantitativo correlacional, de tipo básico, con un diseño no experimental y de corte transversal.

Teniendo como punto de partida el análisis e interpretación de los datos recolectados mediante la aplicación de la técnica de la encuesta y teniendo como instrumento cuestionarios y una muestra de 60 servidores municipales, se obtuvo un nivel positivo alto de correlación, con un valor p de 0.000

En base a estos resultados se concluyó que la gestión de los recursos humanos, evaluados bajo las magnitudes de gestión del desempeño y gestión del rendimiento, comparten una estrecha relación con la modernización de la gestión municipal, con un coeficiente de Rho Spearman de 0,749; el cual corresponde a un nivel positivo alto de correlación.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, gestión del empleo, gestión del rendimiento y modernización de la gestión municipal.

Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between human resources management and the modernization of municipal management in the Provincial Municipality of Loreto Nauta, period 2021 through the use of a quantitative correlational approach, basic type, with a non-experimental and cross-sectional design.

Taking as a starting point the analysis and interpretation of the data collected through the application of the survey technique and having as an instrument questionnaires and a sample of 60 municipal employees, a high positive level of correlation was obtained, with a p-value of 0.000.

Based on these results, it was concluded that human resources management, evaluated under the magnitudes of performance management and performance management, share a close relationship with the modernization of municipal management, with a Rho Spearman coefficient of 0.749, which corresponds to a high positive level of correlation.

Keywords: Human resource management, employment management, performance management and modernization of municipal management.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del empleo público es de relevancia primordial en la búsqueda de un apropiado, eficaz y eficiente desempeño laboral donde el factor humano juega un papel importante en los servicios que brinda las instituciones públicas basados en un proceso de gestión. (Galindo, 2019)

Boselie et al. (2021) sostuvo que los recursos humanos para nuestra gestión pública moderna es una tema de vital importancia y observación. Asimismo, la gestión del empleo público resulta determinante en el avance o retroceso de las entidades públicas donde también se identifica la influencia de aspectos políticos, sociales, técnicos y de conocimiento. (Ramió Matas, 2018)

Las acciones relacionadas a los recursos humanos en el estado, de acuerdo a nuestro ordenamiento normativo peruano, corresponde a un sistema administrativo, en adelante SGRH; que regula los procedimientos, políticas y metodología a emplearse al momento de administrar al personal dentro del sector público. En nuestro país, quien ejerce la rectoría sobre el mencionado sistema es SERVIR, entidad cuyo propósito es contribuir a una mejora constante y progresiva de la administración del estado en los tres niveles de gobierno.

Según lo señala el ente rector; lo que se busca por medio del SGRH es regular el accionar de las entidades públicas y organizarlas de manera similar, mediante la emisión de lineamientos y mecanismos de control que permita dirigir y guiar la gestión de las instituciones por medio de sus oficinas de recursos humanos. (SERVIR, 2021).

No obstante, antes de la fundación de la institución rectora del SGRH público peruano, se hicieron varios intentos de reforma los cuales no generaron el resultado esperado. Las decisiones tomadas, previo a la creación del ente rector, en relación al servicio civil en el Perú, se hicieron con un juicio absoluto de descentralización y donde cada organismo

adoptaba las políticas relacionadas con el personal de acuerdo a sus propios preceptos y consideraciones; es decir, interpretaron arbitrariamente las normas relacionadas a la incorporación, beneficios, capacitación, negociación sindical y desvinculación; el cual evidentemente generó desorden y un crecimiento exagerado de la masa salarial en el estado a lo largo de los años. (Martínez Ortiz, 2017)

El mismo autor, señaló años más tarde, que uno de los problemas de fondo que caracteriza a nuestro sistema de recursos humanos peruano es el inadecuado ingreso del personal precisando que éste se realiza, a pesar de la existencia de reglas claras; por contactos políticos, económicos, de amistad, etc.; el cual se evidencia cuando hay cambio de autoridades y que a su vez existen casos comentados de concursos formales que se encontraban dirigidos o sesgados. Como producto de esta práctica, el estado peruano no cuenta necesariamente con personal idóneo, por lo menos no en cuanto a capacidades y vocación de servicio. (Martínez, 2022)

Los gobiernos locales también se vieron inmersos en los problemas que se relacionan con el servicio civil en el Perú. Al respecto, (Gómez & Ángeles, 2017) resaltó la problemática presentada en una municipalidad peruana, señalando deficiencias relacionadas con la etapa de reclutamiento, ausencia de imparcialidad en los protocolos de selección de personal y escasa capacitación al personal nuevo.

Por otro lado, la (SGP, 2021) menciona en una de sus publicaciones que en el Perú las instituciones no funcionan adecuadamente y se evidencia una muy mala calidad de los servicios que proporciona en gran parte del suelo peruano, principalmente al interior del país, los servicios públicos como la educación, el agua potable y la salud no llegan y cuando llegan están cargados de corrupción e ineficiencia, y a esto hay que sumarle que gobiernos locales adolecen de capacidad de gestión. (Levitsky, 2013).

En cuanto al funcionamiento y operatividad, de conformidad a la estructura del estado peruano, se tiene que las municipalidades se constituyen en entidades responsables de impulsar una correcta dotación de atenciones públicas locales, así como el completo desarrollo y sustentable de la población de su jurisdicción (Ley N.º 27972, 2003). Hablando de cooperación entre las instituciones del estado en el Perú, como mecanismo de modernización (Pasco, 2015) indicó que es necesario crear un grupo de trabajo intersectorial que sirva como unidad de seguimiento para lograr una interconexión efectiva entre los sistemas administrativos.

Sin embargo, la comuna edil de Loreto Nauta, al igual que otros gobiernos locales, no consideró prioritario una adecuada gestión y administración del personal como mecanismo para modernizar la gestión municipal y mucho menos adoptó acciones para mejorar la plataforma informática y en contraste optó por el vínculo de naturaleza civil o locación para contratar personal para el desempeño de cargos públicos de naturaleza subordinada y permanente, esto permitió tomar personal que no necesariamente cuenta con el perfil mínimo requerido para el cargo establecido en los documentos de gestión o en su defecto redujeron las exigencias en los términos de referencia para así poder contratar al personal de su preferencia. Esto ocasionó deficiencias en la modernización de la gestión municipal e incrementó el riesgo de producirse actos de corrupción y de conducta funcional.

En este contexto, en el presente trabajo, se establecieron las siguientes interrogantes: Primero y de manera general se pretende analizar ¿Cuál es la relación entre la gestión de los recursos humanos y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021?. De manera específica se consideró primero ¿Cuál es la relación entre la gestión del empleo y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021?. Y segundo, ¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021?.

El estudio se justifica principalmente en tres aspectos: A nivel teórico, se buscará realizar aportes con relación a la gestión de personas en el sector estatal y su injerencia en la modernización de la gestión edil. A nivel práctico, se pretende generar propuestas de solución a la situación adversa identificada, particularmente relacionada a mejorar la gestión municipal, teniendo como factor principal a la gestión adecuada del personal. Y a nivel social, se buscará demostrar que existe un mayor beneficio para la gestión municipal, tener con personal competente, debidamente instruido y con la experiencia necesaria para desempeñar cargos públicos, el cual contribuirá positivamente en mejorar el desempeño de la institución en la consecución de objetivos locales, en beneficio de sus moradores.

Como Objetivo general del presente estudio se planteó lo siguiente: Determinar una relación entre la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021 y como objetivos específicos, se consideró lo siguiente: Primero, Determinar una relación entre la gestión del empleo y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021 y como segundo punto se buscará determinar una relación entre la gestión del rendimiento y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021.

Así también se tiene que como hipótesis general se buscará si existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021 y como hipótesis específicas se postula lo siguiente: Primero si existe relación significativa entre la gestión del empleo y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021 y segundo si existe relación significativa entre la gestión del rendimiento y la modernización de la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de este estudio se tomaron en cuenta trabajos realizados en el plano internacional, entre ellos se tiene que:

(Álvarez, 2022), en su estudio realizado a todas las municipalidades colombianas en el año 2019, consideró como motivo principal establecer una relación entre los factores de gestión institucional del talento humano y el desempeño municipal, evidenciando luego de recopilar información y de analizar sus resultados que existía un grado positivo de conexión entre ambas variables examinadas, concluyendo que los municipios que mejor gestionan el talento humano presentan niveles más altos de desempeño municipal. La tesis se planteó con un esquema cuantitativo correlacional, diseño no experimental y orientación transversal y se obtuvo información mediante la extracción de datos de la ente de presupuesto nacional de ese país y de la función pública de ese país, a partir del cual se elaboró una matriz de datos de todas las municipalidades que permitió obtener una tabla de dispersión a partir del uso de un software, el cual arrojó una significancia p valor menor a 0,05 y un coeficiente R Pearson de 0,36. Concluyó además, que si el estado desea impulsar el desarrollo local no debería concentrar sus esfuerzos en sólo capacitaciones al personal sino que debería añadir a ello acciones conjuntas que permitan evaluar la calidad del talento y tecnificar los procesos.

Otro estudio realizado en Bolivia, por (Mamani, 2018), con el propósito de conocer el grado de aplicación de los procesos relacionados al SGRH en las organizaciones de salud y su relación con el tiempo de servicio, relación laboral, edad y profesión; aplicando un enfoque cualitativo, con una metodología descriptiva de corte transversal con un muestreo de conveniencia de 325 colaboradores del ministerio de salud de ese país y a través del uso de la técnica de encuestas y teniendo al cuestionario como instrumento, obtuvo como resultado que las dimensiones de política, organización y clima organizacional presentaban bajo desarrollo mientras que las dimensiones de planificación, gestión del empleo e infraestructura

mostraron un avance mediano de desarrollo. En cuanto a la dimensión de gestión del empleo, señala dichos procesos presentan un desarrollo medio (66%) ya que el personal de salud cuenta con acceso a programas de capacitación pero que la mayoría no había recibido inducción por parte del empleador al ingresar a laborar en la entidad. Asimismo, asevera que las limitaciones para un apropiado crecimiento de la GRH en el sistema de público de salud radican en la alta rotación de personal, política de incentivos deficiente, las actividades no relacionadas con el rendimiento, entre otros. Asimismo, sostiene que los procesos realizados desde la contratación hasta el cese del personal se desarrollen en estricto cumplimiento de las normas y que se evite rotaciones y asignación de incentivos al personal de manera arbitraria y que a su vez se fomente la retención del personal en las áreas rurales mediante incentivos personales y laborales.

Una investigación realizada en el Ecuador, por (Palomino, 2019); a través del cual se propuso definir la conexión existente entre la gestión del talento humano (GTH) y el compromiso organizacional en un gobierno descentralizado municipal de ese país; bajo un criterio cuantitativo, de nivel descriptivo y de tipo correlacional, determinó mediante el análisis de la data recaba por medio de la aplicación de 88 encuestas al personal de oficina de la municipalidad que, la gestión del personal se asocian positivamente con el compromiso organizacional, concluyendo que la GTH será más eficaz si mejora el compromiso en la entidad. El grado de significancia o p valor fue de 0,01.

En su estudio realizado a una entidad financiera de la ciudad Cuenca en Ecuador, (Castro Vivar, Luna, & Erazo, 2019), sobre comunicación inadecuada entre funcionarios de esta entidad, se diseñó una regla de gestión de personal con el fin de incrementar el desempeño de los subordinados de las organizaciones financieras. El estudio fue de naturaleza descriptiva, utilizando métodos cuantitativos y deductivos. Como resultados del estudio se concluyó que el exceso de la jornada laboral, baja

remuneración y alta rotación de personal impiden que los empleados desarrollen el valor del compromiso con su institución.

Asimismo, (Tobar, 2022) indicó en su estudio que la asistencia pública de servicios genera nuevos retos para la gestión pública actual de Guatemala, por lo que es importante considerar la GRH en la planificación de nuevos tratamientos a seguir. El tipo de tesis fue cuantitativo con corte transversal prospectivo y nivel correlacional y se aplicaron técnicas de recolección de datos para luego analizarse por el método de regresión. Como resultado su labor obtuvo un nivel bivariado de relación entre las variables de habilidades técnicas y dominio comercial, de las quince variables presentadas. También señaló que se debe integrar una política de recursos humanos que permitan identificar y fortalecer las habilidades operativas, técnicas y de gestión que necesitan los funcionarios públicos para lograr cumplir con las estrategias y planes operativos de una institución.

Con relación a estudios de investigación desarrollados en el Perú, se ha considerado oportuno mencionar los siguientes:

En su investigación, (Jara, Asmat, Alberca, & Medina, 2018), determinó el impacto que tiene la GRH en la mejora de la administración del estado y desempeño organizacional del personal dependiente de la dirección nacional de salud, en el periodo 2018. Para su estudio dispuso del método de deducción hipotética, diseño no experimental, transversal, muestreo no probabilístico; asimismo, se hizo uso de una encuesta con un cuestionario de Likert. Los frutos del estudio muestran que la gestión de personal es aceptable, el cual repercute en la mejora de la gestión y desempeño laboral de los empleados de la entidad de estudio. Asimismo, reflexiona en sus resultados y considera que la gestión de personas será trascendental para mejorar y fortalecer aspectos administrativos en las entidades precisando que su eficacia y adecuado funcionamiento dependerá del desempeño del talento de los trabajadores.

Así también (Maldonado, 2021), determinó como objetivo principal de su investigación establecer un vínculo entre la modernización de la gestión

pública (MGP) y la gestión del talento humano (GTH) en un nosocomio público de una provincia peruana. Desarrollando su producto bajo una óptica cuantitativa correlacional, aplicada no experimental utilizando como técnica la encuesta para recopilar información en base a una muestra de 72 empleados. Al procesar los datos recogidos del trabajo de campo obtuvo un nivel alto (76.4%) de crecimiento de la modernización del estado, mientras que un 79.2% correspondió a un desarrollo bueno de la GTH. Y al analizar su información obtenida estableció un grado de correlación Rho de Spearman de 0,708 y una significancia de valor p igual a 0.000; concluyendo que una apropiada MGP tiene un grado de influencia positivo sobre las magnitudes de gestión del personal.

En una tesis de tipo básico, no experimental y desde una perspectiva descriptiva correlacional y sobre una muestra de 42 colaboradores y teniendo como técnica de recopilación de datos cuestionarios; realizado por (Victorio, 2017) en el gobierno regional de Huánuco, alusivo a la gestión pública (GP) y la satisfacción de la GRH, se definió que existe una asociación relevante entre las magnitudes examinadas, con un grado de correlación Pearson de 0,78 el cual corresponde a un grado de relación positiva moderada y le permitió arribar a dichas conclusiones.

Otro estudio similar, realizado por (Toledo, 2018) en un distrito de una provincia de Perú, mediante el cual el autor buscó sopesar el grado de predominio del desarrollo del capital humano sobre la gestión municipal en un distrito denominado Pillco Marca. Su estudio fue de un alcance descriptivo correlacional y con una óptica cuantitativa. Usando interrogantes definidas en el cuestionario con la técnica de la encuesta y de una guía para las entrevistas se realizó la recopilación de información, estableciendo una muestra no probabilística de 152 trabajadores sobre una población de 195. Luego de procesar y analizar la información proporcionada por los trabajadores encuestados, obtuvo como resultados de su investigación que existen influencia positiva del factor gestión del desarrollo del capital humano sobre el factor de gestión municipal, con un valor relacional de Pearson de 0,577 y un valor p de 0,000 por lo que

concluye que la entidad debería brindar oportunidades de crecimiento académico a su personal mediante programas de capacitación y especialización el cual resultaría determinante para el crecimiento de la gestión municipal. En cuanto al factor desempeño humano obtuvo un grado positivo de correlación con un valor p menor a 0.05 y un valor de Pearson de 0.365 el cual denota un nivel de relación media entre la magnitud y la dimensión, el cual le permitió concluir que los trabajadores de la organización consideraba sus labores interesantes y esto impulsaba fomentaba el avance de la gestión pública a pesar de la falta de conocimientos del personal y la escasa evaluación de desempeño por parte de la entidad el cual era un aspecto que generaba deficiencias en la gestión municipal.

Por último, (Castro, 2020) estableció como finalidad de su trabajo establecer el vínculo que existe entre gestión pública (GP) y rendimiento laboral en un municipio de la provincia de Bongará. Su trabajo fue elemental básico, no experimental, con óptica descriptiva correlacional para lo cual dispuso el uso de instrumentos y de encuestas, con 32 trabajadores como muestra sobre una población de 38 personas para la obtención de información para su estudio, pudo definir que el grado de percepción de la MGP fue regular en un 59.39%, un 21.88% lo consideró malo y el 18.75% lo calificó como malo. En cuanto a la dimensión de rendimiento laboral fue evaluado como regular por un 62.50% de los participantes, un 21.90% lo consideró bueno y un 15.60% dijo que es malo. Asimismo, pudo determinar un rango positivo de conexión con un Rho de Spearman de 0,166 y en virtud a ello aseverar que era una relación positiva, aunque baja y con una significancia de 0,377 el cual al ser menor a 0.05 le permitió concluir que existe una correlación no fuerte pero significativa y confirma que la modernización influye sobre el rendimiento laboral.

Al encontrar estudios similares pero que utilizan terminología idéntica para referirse a la *gestión de los recursos humanos* y a la *modernización de la gestión municipal*, resulta importante examinar para el presente estudio la literatura existente, el cual se muestra a continuación:

La GRH, se debe entender como al grado de influencia de los empleados en los resultados de una institución (Wright & Boswell, 2002). Se identifican dos enfoques al momento de gestionar personal en una entidad, por un lado y desde su aplicación se tiene que las buenas prácticas de personal influyen sobre el desempeño organizacional (Pfeffer, 1998) y el enfoque del mejor ajuste postula que la eficiencia de la gestión de personal radica en la estrategia y su entorno (Boxal & Purcell, 2008). McDonnel et al. (2016) añade y postula que los empleados con capacidades y aptitudes altas son difíciles de conseguir por lo que deben gestionarse de manera particular a partir de compensaciones diferenciadas. Actualmente, el servidor público cumple un rol importante para un apropiado funcionamiento del estado, ya que el esfuerzo que éstos hagan determinará la calidad del servicio dirigido al ciudadano (Sowa, 2020). Para (Vesga Rodriguez, 2020), una GRH con un enfoque más inclinado al individuo permitirá desarrollar al máximo su potencial para vincularlo al resto de sus compañeros de trabajo y así lograr mayor efectividad institucional.

Con el transcurrir de los años se empezó a utilizar un término similar en nuestro léxico, esto es *gestión del talento*; sobre el particular (Rivero & Dabos, 2017) buscó hacer una distinción entre ambos términos, precisando que la GRH se focaliza en la persona a nivel individual y su aporte en el desempeño institucional, mientras que la GT se refiere más bien al proceso de cubrir la necesidad de un puesto, específicamente en posiciones claves.

Un tercer término también aparece en escena, el *capital humano*, el cual también es usada en estudios actuales y que también guarda relación con la GRH. La teoría del capital humano fue postulada por (Becker, 1964) para referirse a las particularidades y habilidades diferenciadas de las personas y que no transferibles a terceros con facilidad.

Estudios actuales como el desarrollado por (Armijos Mayon, Bermúdez Burgos, & Mora Sánchez, 2019) sostiene que el talento humano y la GRH se encuentran íntimamente relacionadas y abarcan las actividades

relacionadas con los protocolos de selección, desempeño, valoración y entrenamiento del personal el cual influye en la motivación y bienestar social del empleado.

Para (Armstrong & Taylor, 2020) la GRH, desde una óptica estratégica, articulada y coherente se centra en dirigir la vinculación, crecimiento y bienestar de los empleados con la intención de aplicar las políticas de negocios y lograr los objetivos planteados. Esto abarca todas las actividades relacionadas con el empleo, capital humano, gestión del conocimiento, desarrollo organizacional, dotación de recursos, gestión del rendimiento, etc.

En nuestro ordenamiento normativo nacional se tiene que la *GRH* se encuentra dentro de un sistema administrativo (Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH), mediante el cual se dictan normas, lineamientos y técnicas que buscan regular el accionar de las entidades y organizarlos de acuerdo a su similitud, siendo las oficinas de recursos humanos el nivel desconcentrado responsable de la GRH del estado. (SERVIR, 2021). Este sistema está conformado por siete subsistemas; sin embargo, para efectos del presente análisis sólo mencionaremos dos de ellos: gestión del empleo y gestión del rendimiento.

Para el ente regulador del SGRH en el Perú, la *gestión del empleo* es un conglomerado de prácticas realizadas con la finalidad de gestionar el movimiento del personal en una entidad desde su incorporación hasta su desvinculación y esto incluye los procesos de selección, vinculación, inducción y periodo de prueba (Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH). En su trabajo, (Alveriro Montoya, 2009) señala que el ciclo del empleo inicia con la selección y acaba con el término de contrato y en el medio de estos dos se encuentra la inducción. La gestión del empleo público desde un punto de vista práctico es primordial para una adecuada administración del estado el mismo que se puede observar en el desarrollo de las organizaciones y de manera indirecta en la sociedad, quienes hacen uso de los servicios públicos. (Brewis, 2022)

En términos simples, los componentes de la gestión del empleo tales como la productividad, retribución dineraria, modalidad de vinculación, satisfacción, entre otros cobran gran significancia a la hora de buscar una óptima gestión laboral de los servidores públicos. (Torres Solano, 2022). (Ramió, 2018) y (Galindo, 2019) convienen en que resulta imprescindible la renovación de la administración pública desde una óptica teórica y tecnológica en cuanto a gestión del empleo se refiere, con la intención de mejorar la efectividad del estado.

En cuanto a la *gestión del rendimiento*, (Alles, 2002) sostiene que se trata del desarrollo del comportamiento profesional y personal del trabajador dentro de su entidad y del uso óptimo de los recursos humanos.

Al respecto (Pablos Tejeiro & Biedma, 2013) afirma que es un aspecto fundamental de la gestión de personal que los organismos del sector público deben implementar. En resumen, las actividades que se desarrollan al rededor del factor humano se deben realizar con la finalidad de fortalecer el rendimiento de las personas. (Sixpence et al., 2021; Gopinath, 2020).

Para (Montoya Agudelo & Boyero, 2016), el reto actual en las corporaciones se enfoca en la adecuada dirección del capital humano con el fin de llegar a niveles deseados de rendimiento y logro de metas, precisando que, si las organizaciones se centran en hacer las cosas bien, obtendrán muchas más ganancias y mayor ventaja competitiva.

Acorde con lo señalado por el ente rector, se tiene que la *gestión del rendimiento*, es un subsistema del SGHRP del sector público peruano a través del cual se señala, registra y suscita la contribución de los colaboradores del estado a los objetivos y metas, el cual comprende tres etapas: planificación, seguimiento y evaluación y va acompañada de un proceso continuo de retroalimentación. (SERVIR, 2021)

Por otro lado, para hablar de *modernización de la gestión municipal* debemos indicar que el término de *modernización de la gestión pública*, se

encuentra enmarcada por la (Ley N.° 27658, 2002) y por la política nacional de MGP (PNMGP) aprobada con Decreto Supremo N.° 004-2013-PCM, y hace referencia a la producción de mejores niveles de efectividad del estado, priorizando los recursos en beneficio de la población mediante un compromiso de los gobiernos locales para la implementación progresiva de la norma y a su vez la *gestión pública* que viene a ser las acciones a través del cual las entidades persiguen el logro de sus fines, según (Saravia Salazar, 2018).

(Lau Li, 2022), concluye que para que se produzca una buena implementación de la gestión pública se requiere gestionar el talento a través de programas permanentes de entrenamiento laboral, el cual permitirá contar con personal calificado y del más alto nivel; a su vez, considera que se debe promover la meritocracia con el fin de minimizar y/o eliminar la designación a dedo de personas a cargos públicos, sin considerar el perfil requerido para el mismo y de esta manera promover un estado más ágil y personalizado, que lucha contra la corrupción y evita fraudes.

Así también, (Saboya Vargas, 2006) postula que la *modernización* de un gobierno implica cambios organizacionales y transformación de sociedades el cual se desarrolla mediante procesos de reformas constantes.

En cuanto al concepto de modernización estatal, (Delgado Tapia, 2022) la define como una política de gobierno que abarca a todas las organizaciones que la conforman. Específicamente, señala que la MGP en las municipalidades, está dirigida principalmente a mejorar la eficiencia en términos de calidad de atención, transparencia y calidad de las atenciones que presta a la comunidad.

Por su lado, (Barragán Martínez, 2022) concluye que, en el Ecuador, el nuevo modelo de administración pública se basó en las experiencias privadas como fundamento para buscar mejores resultados en términos de eficiencia, eficacia, transparencia y participación popular y consideran

como estrategia principal de modernización de la administración estatal a la administración electrónica.

En base a estos preceptos podemos indicar que la *gestión municipal* debe entenderse como la acción y capacidad del estado para manejar recursos de tal manera que promuevan el desarrollo local (Molina et al., 2016) y se muestra como una agrupación de procesos que los municipios aplican para lograr sus objetivos y para ello será determinante la capacidad de los recursos humanos (Lopez et al., 2021)

Por tanto, podríamos inferir que la (MGP) municipal es una suma de acciones que los municipios realizan para la consecución de sus objetivos; los cuales deben lograrse con eficiencia y optimizando los recursos.

Por otro lado, de la revisión de algunas cifras oficiales, se tiene que al mes de marzo de 2020, las municipalidades a nivel nacional contaban con un poco más de 247,000 trabajadores. De este total, el 91.2% es personal contratado y el 8.8% se encuentra nombrado. El 32.8% está contratado por locación de servicio, el 29.3% están bajo el régimen del D. Leg. 1057, el 20.2% en el D. Leg. N.º 728 (régimen privado) y el 8.9% bajo el régimen del D. Leg. N.º 276 (régimen público). Otros datos muestran que uno de los temas que presenta mayor demanda entre los municipios a nivel nacional es el programa de incentivos a la mejora de la gestión edil (50.3%); es decir, 840 municipalidades de un total de 1671. (INEI, 2020).

(SERVIR, 2022), precisa que el servicio civil viene a ser las “reglas de juego” que regulan y dirigen el accionar de los servidores públicos. Dichas reglas han sido agrupadas en forma coherente y ordenada en cuanto a capacitación, evaluación, compensaciones, ingreso de servidores, entre otros; muchas de estas normas son transversales y resultan aplicables a todas las entidades de nuestro aparato estatal y se implementan por medio de las áreas de personal de cada entidad; aclarando a su vez que no existe diferencia entre el servicio civil y el empleo público, sino que el término servicio civil reemplaza al de empleo público y esto se hizo con el propósito

de fortalecer y revalorar las características principales de la función pública, como lo son el mérito, la orientación al ciudadano, la gestión por resultados, etc.

(Martínez Trelles, 2017), sostiene que el servicio civil es un conglomerado de normas establecidas por ley para desarrollar adecuadamente la gestión de personal público a través de estrategias de empleo encaminadas a brindar servicios eficientes y confiables en beneficio de los ciudadanos.

Por otro lado, (Martínez, 2022) examina las generaciones de “olas de reformas” por los que ha atravesado el servicio civil peruano, señalando que la transición al nuevo régimen y la rectoría del sistema se encuentra en “cuidados intensivos”.

Finalmente, en su análisis (Mayen Ugarte, 2022), encuentra un equilibrio entre los estudios efectuados sobre (MGP) y servicio civil en el Perú periodo 2016-2021, enfatizando como aspecto primordial la creación de SERVIR para incentivar y promover la reforma laboral por meritocracia, pero considera que los resultados aún son limitados y se requiere de profesionalizar e incrementar las competencias de los servidores del estado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación será básica, pues la motivación del presente trabajo es generar conocimiento nuevo para futuras investigaciones. (Hernandez Sampieri & Mendoza Torres, 2018), tal y como lo señala (CONCYTEC, 2018) este tipo de estudio está direccionado a un conocimiento más completo, mediante la comprensión de aspectos principales, de hechos observables o de relaciones definidas por entes.

El presente estudio tendrá un enfoque cuantitativo, puesto que se busca adquirir, cuantificar, procesar y analizar la información disponible, respecto a la realidad problemática planteada, en base a un análisis estadístico y a las teorías precedentes relacionadas a las variables propuestas con la finalidad de explicar de manera objetiva el problema expuesto que está vinculada a la gestión de personas y su relación con la modernización del estado, considerando los postulados y análisis de otros autores nacionales y extranjeros, así como también los dispositivos legales que la regulan.

Para (Neill, Quezada, & Arce, 2018) el enfoque cuantitativo es el método de investigación no experimental más común entre las disciplinas científicas cuyo fin es recopilar conocimientos esenciales y el uso de la opción del molde más adecuado que facilite al investigador percibir y examinar una situación real de forma objetiva, levantando y analizando datos relacionados con definiciones y variables medibles.

Al mantenerse la autonomía de las magnitudes, el estudio es no experimental, como lo señala (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014); es decir, no se manipularán variables; correlacional, pues se pretende una relación lineal o inversa entre los factores de estudio y de corte transversal, pues la medición es de un único momento y tiempo determinado y cuyo objetivo es delinear variables y estudiar su consecuencia y correspondencia en un determinado momento de tiempo (Hernandez Sampieri & Mendoza Torres, 2018), el cual es definido por el investigador.

3.2. Variables y operacionalización

V1: Gestión de los recursos humanos

Definición conceptual

Es un sistema administrativo del estado peruano mediante el cual se regula el accionar de las entidades que la conforman, a través de disposiciones, lineamientos y guías, el cual resultan aplicable a todas las organizaciones, regímenes laborales y carreras existentes en el sector estatal. (ENAP, 2021).

Definición operacional

La operacionalización de la magnitud se desarrollará por medio de dos factores: Gestión del empleo y gestión del rendimiento. La primera trata del proceso de incorporación y administración de las personas y la segunda está enfocada con la evaluación del desempeño personal.

La gestión del empleo, se refiere a un grupo de políticas y de praxis de administración de personas destinadas al movimiento de empleados desde su incorporación hasta su desvinculación con la entidad. Este subsistema, incluye el proceso de incorporación, el cual está conformado por la selección, vinculación, inducción y período de prueba y la administración de personas. (Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH)

Y la gestión del rendimiento se presenta como un instrumento de la GRH que al ser aplicada va a permitir a las instituciones identificar, reconocer y suscitar el aporte de los trabajadores del gobierno con el alcance de las metas previstas. También, permite evidenciar las necesidades existentes con el fin de motivar cambios en el desempeño laboral, individual y a nivel entidad. (SERVIR, 2021)

Indicadores

Los indicadores para la primera dimensión serán: vinculación, selección e inducción y para la magnitud número dos se consideró la eficiencia laboral y el cumplimiento de metas.

Tabla N.º 01: Dimensiones e Indicadores
V1: Gestión de recursos humanos

DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión del empleo	Vinculación
	Selección
	Inducción
Gestión del rendimiento	eficiencia laboral
	cumplimiento de metas

Fuente: Elaboración propia

V2: Modernización Gestión municipal

Definición conceptual

Para (Lopez et al., 2021), la gestión municipal es el resultado de una suma de procedimientos aplicados en las municipalidades para que puedan alcanzar sus objetivos y metas institucionales y en este aspecto influye mucho la gestión de personal o el rendimiento y desempeño de los funcionarios y autoridades de turno, debiendo estos tener capacitaciones constantes en diversos aspectos relacionados con la administración pública para un buen desempeño de sus funciones.

Definición operacional

La magnitud se operacionalizará en dos factores: Gestión por resultados y gestión por procesos y simplificación administrativa. La primera se relaciona con la asignación de recursos con el fin de lograr los resultados

esperados y la segunda trata de la participación y performance de los trabajadores con la consecución de metas.

La gestión por resultados es una herramienta que permite articular la asignación de presupuesto a bienes, servicios y a resultados en beneficio de la ciudadanía, los mismos que deben caracterizarse por ser medibles. Para ello resulta indispensable fomentar compromiso en las entidades estatales y definir a los responsables de su aplicación. (MEF, 2022).

La gestión por procesos abarca a las acciones adoptadas por una entidad con el propósito de mejorar sus procedimientos, así como a su cuantificación y análisis con la finalidad de progresar en su desempeño, con prioridad en los procedimientos que influyan en alcance de los objetivos. (ENAP, 2021).

Indicadores

Los indicadores serán: equilibrio fiscal, eficiencia del gasto, trámites simples y menos burocráticos, atención eficaz y asertiva.

**Tabla N.º 02: Dimensiones e Indicadores
V2: Modernización gestión municipal**

DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión por resultados	equilibrio fiscal eficiencia de gasto
Gestión por procesos, simplificación administrativa	Trámites simples y menos burocráticos Atención eficaz y asertiva

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

En la presente tesis, la población estará compuesto por los funcionarios y empleados de la organización en la condición de activo, dado que se encuentran vinculados y relacionados con el tema a abordar en el presente análisis y que laboraron en la entidad.

Criterios de inclusión

Colaboradores de la municipalidad provincial de Loreto Nauta que se desempeñan en las distintas áreas que conforman esta entidad y que se tengan relación directa con el tema a investigar y cuenten con más de un año de antigüedad

Criterios de exclusión

Trabajadores con antigüedad menor a un año y que no se encuentren relacionados con la temática a tratar.

Tabla N.º 03: Población

REGIMEN LABORAL	CANTIDAD
D. Leg. N° 728	42
D. Leg. N° 276	69
D. Leg. N° 1057	39
TOTAL	150

Fuente: Elaboración propia

3.3.2. Muestra

Para el análisis se consideró una muestra de 60 colaboradores, ya que solo se aplicará los instrumentos al personal administrativo de la entidad

3.3.3. Muestreo

Para el estudio se consideró un muestreo dirigido o no probabilístico.

Para (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014) este tipo de muestra no está sujeta a la probabilidad, sino de aspectos relacionados con las particularidades de una investigación o los objetivos del investigador.

Una ventaja de las muestras no probabilísticas es su utilidad para diseños de investigación en donde requiere menos representatividad” de los elementos de la población, y más bien la selección exhaustiva de individuos con ciertas particularidades previamente especificadas en la declaración del problema. (Hernandez Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

3.3.4. Unidad de análisis

Los participantes a quienes se les aplicará el instrumento diseñado para tal fin (Hernandez Sampieri & Mendoza Torres, 2018), son empleados de ambos sexos, hombres y mujeres que cuenten con vínculo laboral en algún régimen laboral vigente, en la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica a emplearse será la encuesta por medio de la aplicación de cuestionarios, que consiste en un grupo de preguntas por cada magnitud de estudio (Hernandez Sampieri & Mendoza Torres, 2018). De acuerdo a los investigadores (Neill, Quezada, & Arce, 2018), las investigaciones de tipo cuantitativa se realizan habitualmente a través de encuestas, que permiten al investigador recabar información sistemática de una muestra representativa, aplicando un cuestionario prediseñado el cual contiene interrogantes estándar que permiten identificar y conocer la magnitud de la problemática planteada.

3.4.2. Instrumentos

Se dispondrá del cuestionario como instrumento, aplicándose un cuestionario para cada factor de estudio. Se empleará la escala de Likert (escala ordinal) en orden del 1 al 5 (Hernandez Sampieri & Mendoza Torres, 2018) , con la finalidad de poder obtener cifras estadísticas que puedan ayudar al investigador a responder a la problemática planteada y a las pruebas de hipótesis correspondientes.

Tabla N.º 04: Instrumentos

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	INTERROGANTES
Sistema de Gestión de Recursos Humanos	Gestión del empleo	Del 1 al 11	11
	Gestión del rendimiento	Del 12 al 19	8
Modernización del Estado	Gestión por resultados	Del 20 al 23	4
	Gestión por procesos, simplificación administrativa	Del 24 al 30	7

Fuente: Elaboración propia

Tabla N.º 05: Ficha técnica de instrumentos

Característica	Datos
Nombre del Instrumento	Cuestionario
Autor	Darwin Manuel Leveau Pelaez
Lugar	Municipalidad Provincial de Loreto Nauta
Dirigido	Personal Nombrado y Contratado
Nro de Ítems	19
Niveles	Totalmente en desacuerdo (1)
	En desacuerdo (2)
	Neutral (3)
	De acuerdo (4)
	Totalmente de acuerdo (5)

Fuente: Elaboración propia

3.4.3. Validez y confiabilidad

Los instrumentos a emplearse, contarán con el juicio y análisis de expertos especialistas en recursos humanos y gestión pública municipal, determinando si el instrumento resulta pertinente, relevante y claro para su aplicación.

Tabla N.º 06: Valoración de expertos

Nº	Nombre	Validador	Aplicabilidad
1	José Mario Ibañez Machicao	Docente Temático	Presenta aplicabilidad
2	Marco Antonio Mesía Rodríguez	Docente Temático	Presenta aplicabilidad
3	José Luis Ibañez Estrella	Especialista Metodológico	Presenta aplicabilidad

Fuente: Elaboración propia

Para demostrar la fiabilidad de los instrumentos, se realizó la prueba de coeficiente de alfa de Cronbach, resultando un grado de confiabilidad alto, tal como se muestra a continuación:

Tabla N.º 07: Confiabilidad de instrumentos

Nº	Instrumento	Estadística Alfa Cronbach	Nº Elementos
1	Gestión de recursos humanos	0.957	19
2	Modernización de la gestión municipal	0.936	11

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

El estudio se desarrollará en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, para ello se seguirá los lineamientos establecidos por la Universidad Cesar Vallejo a efectos de gestionar las autorizaciones correspondientes, así como los permisos para las actividades de campo en cada una de las oficinas donde resulte aplicable la presente investigación. Para la obtención de información, se contará con el soporte de los funcionarios de la municipalidad y demás trabajadores que conforman la población y muestra para el presente análisis, aplicando para ello los protocolos definidos por la Universidad Cesar Vallejo.

3.6. Método de análisis de datos

Culminado el levantamiento de información, se utilizarán hojas de cálculo de Excel y el programa informático SPSS para su procesamiento, procediendo luego a comprobar la hipótesis planteada y la significancia de las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo actual se desarrollará de manera objetiva y sistemática recolectando datos reales y comprobables y a los participantes se les comunicará que podrán desarrollar la encuesta de manera anónima y que se aplicará total discreción a los que deseen compartir su información personal durante la aplicación de los instrumentos.

IV. RESULTADOS

En este apartado se muestran los frutos del trabajo de campo, los mismos que fueron recopilados a través de la aplicación de encuestas, acorde con los objetivos propuestos y considerando las magnitudes de gestión de recursos humanos y modernización de la gestión municipal con sus respectivas dimensiones. Los datos fueron procesados por medio del programa SPSS en su versión 28.0.1.1 (15).

4.1. Análisis descriptivo

Objetivo general de la investigación:

Determinar una relación entre la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021

En la tabla N.º 08 se puede apreciar que la magnitud de gestión de recursos humanos aparece con un 65% rango regular de un total de 60 encuestados y en un nivel bueno con el 25% y malo en el 10%. Y la magnitud modernización de la gestión municipal se expone en un nivel regular en un 60%, bueno en 30% y malo en un 10%.

Tabla N.º 08: Indicadores de las variables

Niveles	Gestión de recursos humanos		Modernización de la gestión municipal	
	F	%	F	%
Malo	6	10.0	6	10.0
Regular	39	65.0	36	60.0
Bueno	15	25.0	18	30.0
Total	60	100.0	60	100.0

Fuente. Elaboración propia en base al programa SPSS.

Objetivos específicos de la investigación:

Determinar una relación entre la gestión del empleo y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021.

En la tabla N.º 09 apreciamos que, del total de las 60 encuestas aplicadas, se tiene que, para la magnitud de gestión del empleo; un total de 68.3%, es decir 41 trabajadores de la comuna edil de Nauta percibe que el nivel es regular, 9 personas que equivale al 16.7% considera que está en un grado malo y sólo 10 colaboradores opina que el proceso de empleo es bueno. Por tanto, un 83.3% de los encuestados aprecia que los niveles de la gestión del empleo en la municipalidad son malos o regulares. En base a ello se puede colegir que los procedimientos relacionados con gestión del empleo deben modificarse o actualizarse.

Tabla N.º 09: Indicador gestión del empleo

Niveles	Gestión del empleo	
	F	%
Malo	9	15.0
Regular	41	68.3
Bueno	10	16.7
Total	60	100.0

Fuente. Elaboración propia en base al programa SPSS

Determinar una relación entre la gestión del rendimiento y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021

En la tabla N.º 10 apreciamos que, del total de las 60 encuestas aplicadas, para la dimensión de gestión del rendimiento se obtuvo que 34 subordinados de la entidad, es decir el 56.7% manifiesta que este aspecto en la municipalidad es de nivel regular; sólo un 5% equivalente el cual

equivale a 3 personas percibe que el desarrollo de este proceso es malo y un 38.3% o 23 empleados precisa que el rendimiento laboral en la entidad es malo. Por tanto, un 61.7% de participantes percibe que la gestión del rendimiento se encuentra entre malo a regular en la entidad. Aunque para esta magnitud la calificación de los participantes es ligeramente mejor que la anterior dimensión, no significa que esté en un nivel óptimo, por lo cual la entidad debería prestar atención y analizar los aspectos que vienen restando en el desarrollo del rendimiento laboral de los trabajadores.

Tabla N.º 10: Indicador gestión del rendimiento

Niveles	Gestión del rendimiento	
	F	%
Malo	3	5.0
Regular	34	56.7
Bueno	23	38.3
Total	60	100.0

Fuente. Elaboración propia en base al programa SPSS

4.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

El presente trabajo de investigación se consideró pertinente y oportuno realizar el examen de normalidad que propone Kolmogorov-Smirnov, ya que se tiene como muestra un total de 60 personas. La prueba se realizó para las dos variables propuestas, así como también para las dimensiones de gestión del empleo y gestión del rendimiento de la variable gestión de recursos humanos; acorde con los objetivos planteados.

En la tabla N.º 11, encontramos que la variable V1 tiene una significancia mayor a 0,05 y la variable V2 también presenta una significancia mayor a 0,05. La dimensión V1D1 presenta una significancia o p valor mayor a 0,05 y en la dimensión V1D2 la significancia es menor a 0,05. La hipótesis

nula es considerar a las variables normales cuando el p valor es mayor a 0,05, sin embargo, la dimensión V1D2 tendría una distribución no normal al tener el p valor 0,02 y menor a 0,05. Entonces las pruebas de correlación con la dimensión V1D2 tendrían que ser hechas con pruebas no paramétricas. Sin embargo, debemos entender que ambas variables son de tipo cualitativas por lo tanto utilizaremos pruebas no paramétricas para todo el análisis.

Tabla N.º 11: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
V1 Gestión de recursos humanos	0.110	60	0.069
V2 Modernización de la gestión municipal	0.082	60	,200
V1D1 Gestión del empleo	0.097	60	,200
V2D2 Gestión del rendimiento	0.125	60	0,021

Fuente. Elaboración propia en base al programa SPSS

Correlación entre las variables

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021.

Criterio de decisión: Si el valor de p es mayor o igual que 0,05 entonces se acepta la hipótesis nula (Ho), es decir no existe relación. Si la significancia o valor p es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), es decir existe relación.

Tabla N.º 12: Correlación entre las variables

		Gestión de recursos humanos	Modernización de la gestión municipal
Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1.000	,749**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Modernización de la gestión municipal	Coeficiente de correlación	,749**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

Fuente. Elaboración propia en base al programa SPSS.

El análisis realizado encontró el valor p en 0,00, esta cifra es menor a 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, existe relación entre las variables Gestión de recursos humanos y Modernización de la gestión municipal con una correlación alta con un Rho de Spearman de 0,749.

Hipótesis específicas

Ho1: No existe relación significativa entre la gestión del empleo y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021.

Ha1: Existe relación significativa entre la gestión del empleo y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021.

Criterio de decisión: Si el grado de relación o significancia resulta ser mayor o igual que 0,05 entonces se acepta la hipótesis nula (Ho); por tanto, no existe relación. Si el valor p es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha); en tal sentido, sí existe relación.

Tabla N.° 13: Correlación entre la dimensión gestión del empleo y la variable modernización de la gestión municipal

		Gestión del empleo	Modernización de la gestión municipal
Gestión del empleo	Coeficiente de correlación	1.000	,676**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Modernización de la gestión municipal	Coeficiente de correlación	,676**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

Fuente. Elaboración propia en base al programa SPSS.

Mediante análisis se determinó que el valor p es menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, infiriendo que hay relación existente entre la dimensión gestión del empleo y la variable modernización de la gestión municipal. Además, el grado de relación entre dimensión y variable es de 0,676; calificando a un nivel alto de vínculo.

Ho2: No existe relación significativa entre la gestión del rendimiento y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021

Ha2: Existe relación significativa entre la gestión del rendimiento y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021.

Criterio de decisión: Si el valor p resulta ser mayor o igual que 0,05 entonces se acepta la hipótesis nula (Ho); en consecuencia, no existe relación. Si la significancia o valor p es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), por consiguiente, existe relación.

Tabla N.º 14: Correlación entre la dimensión gestión del rendimiento y la variable modernización de la gestión municipal

		Gestión del rendimiento	Modernización de la gestión municipal
Gestión del rendimiento	Coeficiente de correlación	1.000	,816**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Modernización de la gestión municipal	Coeficiente de correlación	,816**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

Fuente. Elaboración propia en base al programa SPSS.

Producto del análisis de datos se halló que el valor p es de 0,000 el cual es menor que 5%. Por lo tanto, existe relación entre la dimensión gestión del rendimiento y la variable modernización de la gestión municipal. Además, el vínculo entre la dimensión y variable es de 0,816 y esto corresponde a una categoría alta.

V. DISCUSIÓN

Los resultados que serán contrastados en los siguientes párrafos, parten de los conceptos y antecedentes previamente mencionados.

Abordando el objetivo general, el fruto del presente trabajo muestra un p valor (sig. 0.00) menor a 0.05; es decir, se presenta un grado relacional positivo entre la gestión de los recursos humanos y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, periodo 2021. De acuerdo con la tabla N.º13 dicha correlación es positiva con un p valor de 0.000 y un Rho Spearman de 0,749 el cual corresponde a un nivel alto. Estos resultados comprueban lo señalado en los fundamentos teóricos planteados por (Wright & Boswell, 2002) respecto a la incidencia del personal en el éxito o fracaso de una entidad; es decir, el esfuerzo de los subordinados influye en la calidad de atención del estado o de la gestión pública y en este caso de la municipalidad (Sowa, 2020)

Los resultados obtenidos, armonizan con el estudio realizado por (Maldonado, 2021), quién desarrolló su investigación en un nosocomio público de Bellavista en la provincia de San Martín, encontrando luego de analizar la información obtenida en trabajo de campo, una relación entre las magnitudes gestión pública y la gestión del talento humano, determinando una correlación positiva moderada-fuerte con un Rho Spearman de 0.708 y un factor de significancia menor a 0.05.

Asimismo, el actual estudio concuerda con la investigación de (Victorio, 2017) quién luego de su análisis de su estudio sobre la gestión pública y la satisfacción de los recursos humanos en el gobierno regional de Huánuco concluyó que: la gestión pública se encuentra relacionada significativamente con la gestión de recursos humanos, con un R Pearson de 0.78 el cual denota que presenta un grado relacional positivo alto.

También, (Toledo, 2018), como producto de su trabajado en relación al desarrollo del capital humano y la gestión municipal en un gobierno local

distrital; obtuvo como producto de su estudio un valor R Pearson de 0.577, el cual corresponde a una conexión relacional positiva moderada, determinando predominancia positiva entre el desarrollo del capital humano y la gestión municipal, por lo que este trabajo también guarda coincidencia con la presente investigación.

Otro estudio similar, realizado en Colombia, por (Álvarez, 2022), relacionado con la gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño municipal, ayudó a su autor, luego de someter a análisis los resultados obtenidos, a determinar una correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño municipal, el cual resultó ser positiva pero baja ($R=0,36$) para la observación de todos los municipios de Colombia con un valor de significancia p menor a 0,05. Afirmando luego de su análisis y con un nivel de confianza estadística del 95% y de manera general, que entre mejor sea la gestión institucional del talento humano de una municipalidad, mejores son los resultados en cuanto a su desempeño o gestión. Dichos resultados también están en consonancia con el presente estudio respecto al grado de significancia, pero contrasta con los niveles de relación encontrados.

A nivel descriptivo y tomando los datos de la tabla N.º 08, se pudo determinar que, de los trabajadores encuestados, un 65% y 60% perciben un nivel regular de crecimiento de la gestión de los recursos humanos y de la modernización de la gestión municipal respectivamente y un 10% percibe un nivel malo para ambas variables de estudio. Es decir, entre un 70% a 75% de participantes opina que los niveles de progreso de la gestión de los recursos humanos y de la modernización de la gestión municipal son malos o regulares.

Haciendo un primer análisis en base a datos analizados hasta aquí y en contraste con otros estudios, se puede inferir ya más específicamente, que en la comuna edil de Nauta, la gestión de los recursos humanos es inadecuada; lo que implica que las actividades relacionadas con los protocolos de selección, contratación del personal y demás actividades

relacionadas, según lo precisa (Armstrong & Taylor, 2020) son deficientes. Además, no existe una política de evaluación y capacitación constante del personal activo. Las carencias identificadas se deben principalmente a la falta de adecuación de la entidad a los parámetros definidos por el ente técnico regulador del sistema, lo cual impacta negativamente en la modernización de la actual gestión municipal. La entidad debería considerar una revisión exhaustiva de sus procesos para actualizarlos conforme a las guías establecidas por la entidad reguladora, lo cual le permitirá revertir los niveles malos o regulares y alcanzar grados óptimos o buenos de modernización municipal, según lo postula (Montoya Agudelo & Boyero, 2016).

En cuanto al primer objetivo específico; en virtud a los datos mostrados en la tabla N.º 13, se tiene que el valor p es 0.00 el cual es menor que 0.05; por tanto, la magnitud de gestión del empleo y la variable modernización de la gestión municipal; se relacionan de manera significativa y; además, se obtuvo un factor de relación de 0.676 el corresponde a un rango alto; es decir, si mejora la gestión del empleo en la entidad, la modernización de la gestión municipal también subirá de nivel.

Desde el punto de vista conceptual y considerando la amplitud del término *gestión del empleo*, se tiene que (Maldonado, 2021), determinó en su investigación que la modernización de la gestión pública se enlaza significativamente con las siguientes dimensiones: reclutamiento ($p < 0.05$ y Rho Spearman de 0.558), selección ($p < 0.05$ y Rho Spearman de 0.547), capacitación ($p < 0.05$ y Rho Spearman de 0.394), recompensas ($p < 0.05$ y Rho Spearman de 0.414), lo que lo llevó a concluir que existe vínculo entre la modernización de la gestión pública y el reclutamiento; es decir, un adecuado proceso de reclutamiento mejorará los procesos relacionados con la modernización de la gestión pública. Asimismo, determinó que existe correlación positiva moderada entre la modernización de la gestión pública y la selección; por tanto, un correcto procedimiento de selección de personal determina el avance de la modernización de la gestión pública en una organización. Así también, estableció una conexión positiva entre la

modernización de la gestión pública y la capacitación; por lo que infiere que la capacitación mejora los rangos de la modernización de la gestión pública y, por último, determinó correlación positiva moderada entre la modernización de la gestión pública y las recompensas, por lo que a mejores recompensas (McDonnell et al., 2016) mayores niveles de modernización de la gestión pública.

De lo anterior se puede colegir que, para ambos estudios, si se incrementa el nivel de la gestión del empleo, el cual involucra otras actividades tales como: el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas; según lo señala (Torres Solano, 2022), y también se encuentra estipulado en la (Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH); la modernización de la gestión pública o de la gestión municipal también subirá de nivel. Motivo por el cual concordamos con la base teórica propuesta por (Lau Li, 2022), quien precisa que la gestión pública será buena siempre que se desarrolle una adecuada gestión del talento humano, mediante actividades de capacitación constante y vinculación por meritocracia, el cual se reflejará en una adecuada prestación de servicios públicos (Brewis, 2022), (Ramíó, 2018) y (Galindo, 2019).

La presente investigación, también concuerda con el estudio de (Jara, Asmat, Alberca, & Medina, 2018), quien buscó encontrar el grado de determinación de la gestión del talento humano sobre el crecimiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de salud de Perú; obteniendo como resultado que la gestión del talento humano en sus magnitudes: selección, capacitación, recompensa, evaluación; determinan el aumento o disminución del nivel de la gestión pública, con una significancia menor a 0.05 y con un grado de influencia (índice de Nagelkerke) de 44,4% (selección), 33.3% (capacitación), 35.0% (recompensa) y 31.0% (evaluación) sobre el factor mejoramiento de la gestión pública. Por tanto, en ambos estudios; la gestión del empleo o las partes (selección, capacitación, recompensa, evaluación) que la integran (Alveriro Montoya, 2009) determinan positiva y significativamente el nivel de la gestión pública o gestión municipal. Esta afirmación se apoya en el

comentario de (Montoya Agudelo & Boyero, 2016), quien precisa que si una entidad se enfoca en buenas prácticas relacionadas al capital humano incrementará sus ingresos y será más competitiva.

A nivel descriptivo, en el actual estudio y para la dimensión de *gestión del empleo* se comprueba a partir de la tabla N.º 09, que solamente un 16.7% de los colaboradores encuestados considera que el nivel de la gestión del empleo en la municipalidad es bueno, mientras que 50 personas de un total de 60 perciben un nivel malo (15%) a regular (68.3%) en esta entidad.

Estos resultados permiten afirmar que en la municipalidad se vienen presentando serias deficiencias en cuanto a sus procedimientos de incorporación; es decir los protocolos relacionados con el ingreso y adecuación del trabajador con su nuevo empleo y sus funciones son defectuosos; además, el personal nuevo contratado rara vez atraviesa una etapa de inducción que le permita conocer y familiarizarse con las actividades inherentes al puesto, y a su vez no se viene considerando el periodo de prueba para evaluar la adaptabilidad del trabajador; estos aspectos vienen influyendo negativamente en la gestión municipal. Razón por la cual la entidad debería considerar un cambio sustancial de sus protocolos y políticas de contratación y administración de personal.

Abordando el segundo objetivo específico, *gestión del rendimiento*, se tiene como resultado en la presente investigación un valor $p < 0.05$, el cual se muestra en la tabla N.º 14; además, se tiene un grado relacional Rho Spearman de 0,816, el cual se califica como una relación alta y positiva. Estos datos demuestran que cuando mejora la gestión del rendimiento mejora la modernización de la gestión municipal.

En base a la terminología y conceptos ya expuestos se tiene que (Castro, 2020), obtuvo como resultado de su estudio sobre modernización de la gestión pública y rendimiento laboral en una municipalidad ubicada en una provincia del Perú, un nivel de correspondencia positiva muy baja, con un Rho Spearman de 0,166 pero con un grado positivo de significancia y menor

a 0.05, el mismo que le permitió afirmar que existe grado relacional positivo entre los factores de modernización de la gestión pública y rendimiento laboral, pero a un nivel muy débil de influencia. Esos resultados concuerdan con la presente investigación en cuanto a que existe una relación significativa, pero difieren en relación al grado de influencia entre las entidades donde se realizó el estudio. Estos resultados también están alineados con los fundamentos teóricos expuestos por (Montoya Agudelo & Boyero, 2016) y (Pablos Tejeiro & Biedma, 2013) quienes sostienen que la gestión del rendimiento debe implementarse de manera prioritaria en las entidades y llevarlos a niveles óptimos el cual determinará el éxito de una administración o gestión.

Asimismo, de manera descriptiva se establece a partir de la tabla N.º 10, que de un total de 60 encuestas aplicadas, un poco más de la mitad, esto es 37 personas perciben un nivel malo (5%) a regular (56.7%) en cuanto a la gestión del rendimiento de la municipalidad y un 38.3% considera que el rango de la gestión del rendimiento en la entidad se ubica en un peldaño bueno.

En relación a este punto, podemos inferir que la gestión de rendimiento es insuficiente o no se viene aplicando de manera regular y adecuada; es decir, la entidad carece de actividades relacionadas con la evaluación del desenvolvimiento del personal, seguimiento en el cumplimiento de logros obtenidos; por lo cual la entidad debería adoptar acciones inmediatas para fortalecer el desempeño laboral de sus colaboradores el cual será determinante al momento de impulsar la modernización de la gestión municipal, según lo aseveran (Delgado Tapia, 2022), (Lopez et al., 2021) y (Saboya Vargas, 2006).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Las evidencias dan lugar a sostener que la gestión de recursos humanos se relaciona positivamente y en un rango alto con la modernización de la gestión municipal, con una significancia de valor $p = 0.000$ y un Rho de Spearman de 0,749. Por lo tanto, una óptima u adecuada gestión de los recursos humanos influirá siempre en la modernización de la gestión municipal.

Segunda: Producto del análisis se puede aseverar que existe un significativo de relación entre la gestión del empleo y la modernización de la gestión municipal, con un valor p de 0.000 y un Rho de Spearman de 0,676, el cual se califica como un relación positiva y alta. Por consiguiente, con una adecuada aplicación de la gestión del empleo en la entidad se incrementará los niveles de modernización de la gestión municipal.

Tercera: Se determinó que hay relación significativa entre la gestión del rendimiento y la modernización de la gestión municipal, con una significancia de valor $p = 0.000$ y un Rho de Spearman de 0,816, calificando a las magnitudes con un vínculo de relación muy alto. Esto permite demostrar el valor y que tiene la aplicación de la gestión del rendimiento como un mecanismo de apoyo imprescindible para mejorar la modernización de la gestión municipal.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la oficina de recursos humanos de la municipalidad provincial de Loreto Nauta, implementar un plan de mejora continua o proyecto de transformación de la gestión de recursos humanos que permita contar con procedimientos claros y con documentos de gestión y políticas de personal actualizados y acorde con las directrices dictados por el ente fiscalizador del sistema; esto con el propósito de incrementar el estado actual de la modernización de la gestión municipal, el mismo que fue percibido por los trabajadores en un nivel malo a regular.

Segunda: Se recomienda a la municipalidad provincial de Loreto Nauta, a través de la oficina de recursos humanos en un trabajo articulado con la gerencia de administración, mejorar continuamente los protocolos de selección, vinculación e inducción del personal de manera que se pueda tomar al personal más idóneo y fomentar una cultura de adaptación del personal nuevo, de tal manera que contribuya positivamente a la organización, ya que se ha comprobado que este es un aspecto débil en la entidad

Tercera: Se recomienda a la oficina de recursos humanos implementar en conjunto con la oficina de planeamiento estratégico, el subsistema de gestión del rendimiento y sus lineamientos establecido por el ente rector, el cual permitirá a la municipalidad contar con un proceso continuo de mejora, a través de la aplicación de indicadores que permitan constantemente medir y fortalecer los procesos de seguimiento y valoración del personal en la consecución de metas.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2002). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°* (1era edición ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. Obtenido de <http://sirecec2.esap.edu.co/admon/archivos/20180417042922.pdf>
- Álvarez, L. A. (2022). ¿La gestión del talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia? [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. Colombia. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/31615>
- Alveriro Montoya, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica "Visión de futuro"*, 11(1). Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (15 de 07 de 2019). Revista universidad y sociedad. *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management* (13 ed.). London: Kogan page. Obtenido de <http://dspace.vnbrims.org:13000/xmlui/handle/123456789/4174>
- Barragán Martínez, X. (15 de enero de 2022). *Posmodernidad, gestión pública y tecnologías de la información y comunicación en la administración pública de Ecuador*. Obtenido de https://revistas.iaen.edu.ec/index.php/estado_comunes/article/download/244/443/.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press. Obtenido de <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>
- Boselie, P., Van Harten, J., & Veld, M. (2021). A human resource management review on public management and public administration research: stop right there...before we go any further...23(4). 483-500. doi:<https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1695880>

- Boxal, P., & Purcell, J. (2008). *Strategy and Human Resource Management*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Brewis, A. (2022). The Role of Human Resource Management Within the South African Public Service in Ensuring Cultural Diversity Readiness for Public Servants Dealing with Different Cultures. *Croatian International Relations Review*, 28(89). doi:<https://doi.org/10.2478/CIRR-2022-0011>
- Castro Vivar, k. V., Luna, A. K., & Erazo, A. J. (2019). *Gestión del talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidario*. *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Recuperado el 10 de 09 de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7200012.pdf>.
- Castro, M. J. (2020). Modernización de la gestión pública y rendimiento laboral en la municipalidad provincial de Bongará. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56187>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento RENACYT*. Obtenido de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf.
- Delgado Tapia, V. A. (2022). *Modernización de la gestión pública y su influencia en la atención de la ciudadanía de los gobiernos locales*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/2034/2929/>.
- Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH. (s.f.). Perú.
- ENAP. (2021). *Gestión por procesos*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679188/Gesti%C3%B3n%20por%20Procesos%20para%20la%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%ABlica.pdf>.
- Galindo, C. R. (2019). Big data e inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos del sector público. *Revista Catalana de Dret Públic*, 49-53. doi:<https://doi.org/10.2436/rcdp.i58.2019.3276>
- Gómez, R. J., & Ángeles, L. A. (10 de 10 de 2017). *Revista y gestión pública. Diseño de un sistema meritocrático para la gestión del capital humano en la municipalidad de Chiclayo 2015-2017*. Obtenido de <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/107>

- Gopinath, R. (2020). Role of employees' attitude in the workplace. *Gedrag & Organisatie*, 33(2). doi:10.37896/GOR33.02/156
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana, S.A. de C.V.
- Hernandez, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la investigación (sexta edición)*. México D.F.: McGRAW-HILL, NTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- INEI. (2020). *Perú: Indicadores de Gestión Municipal 2020*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1791/libro.pdf.
- Jara, M. A., Asmat, V. N., Alberca, P. N., & Medina, G. J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. *Revista Venezolana de Gerencia*. Recuperado el 10 de 09 de 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>.
- Lau Li, A. Y. (2022). Modernización de la gestión pública para democratizar el estado. *Ciencia latina. Revista multidisciplinar*, 6(4), 2601-2623. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2783
- Levitsky, S. (2013). Una paradoja peruana. Obtenido de <http://www.larepublica.pe/columnistas/aproximaciones/>
- Ley N.º 27658. (29 de 01 de 2002). Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N.º 27972. (2003). Ley orgánica de municipalidades. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>
- Lopez Malpartida, H. J., Aquije Loayza, M. L., Garay, L. E., Guzmán Meza, M. E., Vásquez Villacorta, J. A., & Mávila Cárdenas, J. A. (2021). La gestión municipal y su impacto en la gobernabilidad en los gobiernos locales del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5). México, México. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.845
- Maldonado, V. A. (2021). Modernización de la gestión pública y gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista-San Martín. *[Tesis de*

- maestría, Universidad César Vallejo*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85121>
- Mamani, V. F. (2018). Situación del sistema de gestión de recursos humanos en las instituciones de salud del subsector público del departamento de la Paz, durante el cuarto trimestre de la gestión 2017. [*Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés*]. Obtenido de <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/21113>
- Martinez Ortiz, J. J. (2017). *Gestión Pública y Servicio Civil. Balance de investigación en políticas públicas 2011-2016. Agenda de investigación 2011-2021*. Obtenido de <https://cies.org.pe/publicaciones/balance-de-investigacion-en-politicas-publicas-2011-2016-y-agenda-de-investigacion-2017-2021/>
- Martinez Trelles, A. A. (2017). *Proyecto de Investigación: Observaciones y dificultades en la implementación de la Ley del Servicio Civil peruano*. Obtenido de [https://eprints.ucm.es/id/eprint/58022/1/TFM%20-%20SERVICIO%20CIVIL%20\(PER%C3š\).pdf](https://eprints.ucm.es/id/eprint/58022/1/TFM%20-%20SERVICIO%20CIVIL%20(PER%C3š).pdf).
- Mayen Ugarte, A. C. (2022). *2.1 Gestión pública y servicio civil. Balance de Investigación 2016-2021 y agenda de investigación 2021-2026*. Obtenido de https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/2.1_estado_y_gestion_gestion_publica_y_servicio_civil.pdf.
- McDonnel, A., Lamare, R., Gunnible, P., & Lavelle, J. (2016). Beyond managerial talent: 'Key group' identification and differential compensation practices in multinational companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(12). 1299–1318.
- MEF. (2022). *Pesupuesto por resultados*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101162&lang=es-ES&view=article&id=5334.
- Molina Sanso, F., Cruz Ginzales, I., Álvarez Torres, M. T., Méndez Jurjo, N., & Castro Pérez, Y. (2016). Obstacles of Municipal Management Hamper Local Development Due to Poor Knowledge Application. *Retos de la dirección*, 10(2). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552016000200007#:~:text=Existen%20obst%C3%A1culos%20en%3A

%20la%20gesti%C3%B3n, en%20funci%C3%B3n%20del%20desarrollo
%20local.

Montoya Agudelo, C. A., & Boyero, S. M. (2016). El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión decalidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Neill, D. A., Quezada, A. C., & Arce, R. J. (2018). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>.

Pablos Tejeiro, J. M., & Biedma, F. J. (2013). La evaluación del rendimiento individual. Un instrumento válido para lograr la eficiencia en la gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*(10), 1-18. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281530486001>

Palomino, N. R. (2019). Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018. *[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39932>

Pasco, J. C. (2 de 11 de 2015). La modernización del estado en el Perú. 246-252. doi: <https://doi.org/10.5354/repp.v2i0.38487>

Pfeffer, J. (1998). *Competitive Advantage Through People*. Boston, MA: Harvard Business.

Ramió Matas, C. (2018). Inteligencia artificial y robotización reclaman un nuevo modelo de gestión del empleo público. *Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, 30-46. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6493366>

Ramió Matas, C. (2018). Los nuevos principios de un modelo de gestión del empleo público en España para una administración pública sostenible y contingente. *GIGAPP Estudios Working Papers*, 5(79-82), 1-32. Obtenido de <https://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/88>

- Rivero, A. G., & Dabos, G. E. (2017). Human resources differential management: A review and an integration of the literature. *Estudios gerenciales 33 - Universidad ICESI*, 39-51.
doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003>
- Saboya Vargas, F. (2006). La modernización del estado: concepto, contenido y aplicaciones posibles. *Revista Diálogos de Saberes*, 357-376. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2693580.pdf>
- Saravia Salazar, J. I. (2018). *La gestión pública en el Perú en perspectiva histórica (siglos XIX-XXI)*. En *Líneas Generales*, (2), 143-161.
doi:<https://doi.org/10.26439/en.lineas.generales2018.n002.2674>
- SERVIR. (2021). El sistema de gestión de recursos humanos y la ley de servicio civil.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679310/El%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20y%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf?v=1643414685>. Escuela Nacional de Administración Pública.
- SGP. (2021). Política nacional de la modernización de la gestión pública. Obtenido de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>
- Sixpence, S., De Braine, R., Mark, H., & Mthombeni, M. (2021). Anchoring human resource management to sustain employee performance at Johannesburg Metropolitan Municipality. *SA Journal of Human Resource Management*(19), 1-11. doi:<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1611>
- Sowa, J. E. (2020). Reinvigorating the Spirit of Strategic Human Resource Management. *Public Personnel Management*, 49(3).
doi:<https://doi.org/10.1177/0091026020930768>
- Tobar, D. E. (2022). *La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales*. *Revista Enfoques*.
doi:<https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.132>
- Toledo, M. J. (2018). Desarrollo del capital humano y la gestión municipal en el distrito de Pillco Marca, en el período 2016-2017. [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1296>

- Torres Solano, B. (2022). La gestión del empleo público: una revisión de la literatura. *Ciencia latina. Revista multidisciplinar*, 6(6), 1140-1155.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3609
- Vesga Rodriguez, J. J. (2020). La gestión de los recursos humanos en contextos de individualización. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 16(1), 201-2013. doi:<https://doi.org/10.15332/22563067.5551>
- Victorio, L. F. (2017). La gestión pública y la satisfacción de la gestión de los recursos humanos en el gobierno regional de Huánuco. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4904>
- Wright, P. M., & Boswell, W. R. (06 de 2002). Desegregating HRM: A review and synthesis of micro and macro human resource management research. *Journal of Management*, 28(3). 247-276.
doi:<https://doi.org/10.1177/014920630202800302>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz Operacionalización de las variables

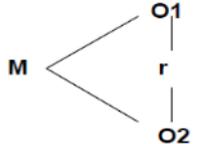
Anexo 3: Instrumento de recolección de Información

Anexo 4: Certificados de validación

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 6: Carta presentación y autorización de la organización para publicar su
identidad en los resultados de las investigaciones

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES y DIMENSIONES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la gestión de los recursos humanos y la modernización de la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021? 	<p>GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar una relación entre la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021. 	<p>GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021. 	<p>Variable 1 Sistema de Gestión de Recursos Humanos Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gestión del empleo Gestión del rendimiento 	<p>POBLACION: 150 trabajadores de planilla de la Municipalidad de Provincial de Loreto Nauta.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: básico, se enfoca en encontrar conocimiento teórico.</p> <p>Diseño: No experimental transversal. No se manipulará variables.</p> <p>Nivel: Descriptivo, correlacional</p>  <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r O2 --- r </pre> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumento: Cuestionarios</p>
<p>ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre la gestión del empleo y la modernización de la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021? ¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y la modernización de la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021? 	<p>ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar una relación entre la gestión del empleo y la modernización de la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021. Determinar una relación entre la gestión del rendimiento y la modernización de la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021. 	<p>ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la gestión del empleo y la modernización de la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021. Existe relación significativa entre la gestión del rendimiento y la modernización de la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta, durante el periodo 2021. 	<p>Variable 2 Modernización de la Gestión Municipal Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Gestión por resultados Gestión por procesos, simplificación administrativa 	<p>MUESTRA: 108 trabajadores pertenecientes al personal administrativo de la Municipalidad de Provincial de Loreto Nauta.</p>	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<i>Sistema de Gestión de Recursos Humanos</i>	Es un sistema administrativo del estado peruano mediante el cual se regula el accionar de las entidades que la conforman, a través de disposiciones, lineamientos y guías el cual resultan aplicable a todas las organizaciones, regímenes laborales y carreras existentes en el sector estatal. (Escuela Nacional de Administración Pública ENAP, 2021)	La operacionalización de la variable se desarrollará a través de dos dimensiones: Gestión del empleo y gestión del rendimiento. La primera se relaciona con el proceso de incorporación y administración de las personas y la segunda está enfocada con la evaluación del desempeño de los trabajadores.	Gestión del empleo	Vinculación	1 - 3	Ordinal, tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Neutral (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)
				Selección	4 - 7	
				Inducción	8 - 11	
			Gestión del rendimiento	eficiencia laboral	12 -15	
				cumplimiento de metas	16 - 19	
<i>Modernización de la gestión municipal</i>	Para (Lopez Malpartida, 2021), la administración municipal es el resultado de un conjunto de procedimientos aplicados en las municipalidades para que puedan alcanzar sus objetivos y metas institucionales y en este aspecto influye mucho la gestión de personal o el rendimiento y desempeño de los funcionarios y autoridades de turno.	La variable se operacionalizará en dos dimensiones: Gestión por resultados y gestión por procesos y simplificación administrativa. La primera se relaciona con la asignación de recursos en base a resultados que se esperan obtener y la segunda con la participación y desempeño de los trabajadores en el logro de resultados.	Gestión por resultados	equilibrio fiscal	20 – 21	Ordinal, tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Neutral (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)
				eficiencia de gasto	22 – 23	
			Gestión por procesos, simplificación administrativa	Trámites simples y menos burocráticos	24 - 27	
				Atención eficaz y acertiva	28 - 30	

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENCUESTA: La gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión municipal en la municipalidad provincial de Loreto Nauta, 2021

Entidad a la que pertenece:

Cargo que ocupa:

Consentimiento informado:

El responsable de la presente investigación brinda la siguiente información con la finalidad de obtener el consentimiento informado y voluntario de los participantes. La información proporcionada tiene como propósito recabar datos que permitan al investigador determinar una relación entre la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta en el periodo 2021.

Estimado encuestado:

Agradezco de antemano su colaboración respondiendo las siguientes preguntas de acuerdo a su opinión y criterio, de forma honesta, clara y precisa. Para ello tener en cuenta la siguiente escala:

1 (Totalmente en desacuerdo) / 2 (En desacuerdo) / 3 (Neutral) / 4 (De acuerdo) / 5 (Totalmente de acuerdo)

Variable 1: Gestión de los recursos humanos

N.º	DIMENSIONES / Items	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Gestión del empleo						
1	Desde su conocimiento, se cumple con las condiciones, restricciones y penalidades durante la contratación del personal.					
2	La oficina de talento Humano verifica los documentos con las instituciones educativas, y laborales del seleccionado.					
3	El área de recursos humanos entrega personalmente el MOF y ROF a los trabajadores nuevos.					
4	Considera que el personal nuevo que se incorpora cumple con las competencias necesarias para el desempeño de los puestos.					
5	Ud. considera que la selección del personal se hace sobre la base del mérito.					
6	En su opinión los procesos de selección denotan transparencia.					
7	Existe alineación entre el diseño de los concursos, el perfil del seleccionado y las necesidades de la entidad.					
8	Se realizan inducciones, proporcionando la información necesaria para garantizar su integración a la entidad y al puesto.					
9	El área de RRHH cuenta con un proceso de adaptación a nuevos puestos de trabajo.					
10	El área de RRHH es participe en enseñar a sus nuevos compañeros sobre las reglas de trabajo.					

11	El área de RRHH al incorporarse un nuevo trabajador realiza una evaluación de sus herramientas de trabajo.					
DIMENSIÓN 2: Gestión del rendimiento		1	2	3	4	5
12	Los funcionarios de las diferentes áreas realizan gestiones internas para el cumplimiento de sus objetivos.					
13	Las áreas y personal trabajan en función de metas.					
14	La institución se tiene claro los objetivos del área y organización.					
15	El servidor civil se encuentra comprometido con su institución					
16	Los servidores públicos evalúan y miden el desempeño individual.					
17	Se percibe una mayor eficacia en las actividades internas.					
18	Las áreas son evaluadas trimestralmente respecto a su desempeño colectivo.					
19	Se percibe que los resultados han mejorado con respecto a los últimos años.					
Variable 2: Modernización de la gestión municipal						
DIMENSIÓN 1: Gestión por resultados		1	2	3	4	5
20	Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.					
21	Al elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley.					
22	Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes.					
23	Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.					
DIMENSIÓN 2: Gestión por procesos, simplificación administrativa		1	2	3	4	5
24	El proceso de atención a la población está orientado a informar oportunamente para reducir multas e infracciones tributarias.					
25	Los procesos administrativos previstos contribuyen a eliminar costos innecesarios a la población.					
26	Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos.					
27	Cuentan con plataformas virtuales al servicio de los usuarios para tramitar la obtención de un bien o servicio.					
28	Los funcionarios profesan valores de integridad y ética en los trabajadores.					
29	Los funcionarios comparten una misión y visión para que la asuman los trabajadores.					
30	Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, más bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo.					

ANEXO 4:
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión del Empleo							
1	Desde su conocimiento, se cumple con las condiciones, restricciones y penalidades durante la contratación	X		X		X		
2	La oficina de talento Humano verifica los documentos con las instituciones educativas, y laborales	X		X		X		
3	El área de recursos humanos entrega personalmente el MOF y ROF a los trabajadores nuevos.	X		X		X		
4	Considera que el personal nuevo que se incorpora cumple con las competencias necesarias para el desempeño de los puestos.	X		X		X		
5	Ud. considera que la selección del personal se hace sobre la base del mérito	X		X		X		
6	En su opinión los procesos de selección denotan transparencia	X		X		X		
7	Existe alineación entre el diseño de los concursos, el perfil del seleccionado y las necesidades de la entidad	X		X		X		
8	Se realizan inducciones, proporcionando la información necesaria para garantizar su integración a la entidad y al puesto	X		X		X		
9	El área de RRHH cuenta con un proceso de adaptación a nuevos puestos de trabajo	X		X		X		
10	El área de RRHH es participe en enseñar a sus nuevos compañeros sobre las reglas de trabajo.	X		X		X		
11	El área de RRHH al incorporarse un nuevo trabajador realiza una evaluación de sus herramientas de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión del Rendimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Los funcionarios de las diferentes áreas realizan gestiones internas para el cumplimiento de sus objetivos.	X		X		X		
13	Las áreas y personal trabajan en función de metas.	X		X		X		
14	La institución tiene claro los objetivos del área y organización.	X		X		X		
15	El servidor civil se encuentra comprometido con su institución.	X		X		X		
16	Los servidores públicos evalúan y miden el desempeño individual.	X		X		X		
17	Se percibe una mayor eficacia en las actividades internas.	X		X		X		
18	Las áreas son evaluadas trimestralmente respecto a su desempeño colectivo.	X		X		X		
19	Se percibe que los resultados han mejorado con respecto a los últimos años.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. José Luis Ibáñez Estrella

DNI: 09596291

Especialidad del validador: Maestría en Administración Estratégica de Empresas

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

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

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

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

20 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

ANEXO 4:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN MUNICIPAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión por resultados							
1	Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.	X		X		X		
2	Al elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley.	X		X		X		
3	Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes.	X		X		X		
4	Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión por procesos, simplificación administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El proceso de atención a la población está orientado a informar oportunamente para reducir multas e infracciones tributarias.	X		X		X		
6	Los procesos administrativos previstos contribuyen a eliminar costos innecesarios a la población	X		X		X		
7	Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos	X		X		X		
8	Cuentan con plataformas virtuales al servicio de los usuarios para tramitar la obtención de un bien o servicio.	X		X		X		
9	Los funcionarios profesan valores de integridad y ética en los trabajadores	X		X		X		
10	Los funcionarios comparten una misión y visión para que la asuman los trabajadores.	X		X		X		
11	Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, mas bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. José Luis Ibáñez Estrella

DNI: 09596291

Especialidad del validador: Maestría en Administración Estratégica de Empresas

20 de octubre del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO 4:
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión del Empleo							
1	Desde su conocimiento, se cumple con las condiciones, restricciones y penalidades durante la contratación	X		X		X		
2	La oficina de talento Humano verifica los documentos con las instituciones educativas, y laborales	X		X		X		
3	El área de recursos humanos entrega personalmente el MOF y ROF a los trabajadores nuevos.	X		X		X		
4	Considera que el personal nuevo que se incorpora cumple con las competencias necesarias para el desempeño de los puestos.	X		X		X		
5	Ud. considera que la selección del personal se hace sobre la base del mérito	X		X		X		
6	En su opinión los procesos de selección denotan transparencia	X		X		X		
7	Existe alineación entre el diseño de los concursos, el perfil del seleccionado y las necesidades de la entidad	X		X		X		
8	Se realizan inducciones, proporcionando la información necesaria para garantizar su integración a la entidad y al puesto	X		X		X		
9	El área de RRHH cuenta con un proceso de adaptación a nuevos puestos de trabajo	X		X		X		
10	El área de RRHH es participe en enseñar a sus nuevos compañeros sobre las reglas de trabajo.	X		X		X		
11	El área de RRHH al incorporarse un nuevo trabajador realiza una evaluación de sus herramientas de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión del Rendimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Los funcionarios de las diferentes áreas realizan gestiones internas para el cumplimiento de sus objetivos.	X		X		X		
13	Las áreas y personal trabajan en función de metas.	X		X		X		
14	La institución se tiene claro los objetivos del área y organización.	X		X		X		
15	El servidor civil se encuentra comprometido con su institución.	X		X		X		
16	Los servidores públicos evalúan y miden el desempeño individual.	X		X		X		
17	Se percibe una mayor eficacia en las actividades internas.	X		X		X		
18	Las áreas son evaluadas trimestralmente respecto a su desempeño colectivo.	X		X		X		
19	Se percibe que los resultados han mejorado con respecto a los últimos años.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _Sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Marco Antonio Mesia Rodriguez

DNI: 05374717

Especialidad del validador: Maestría en Administración Estratégica de Empresas

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

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

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

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

20 de octubre del 2022


Mg. MARCO ANTONIO MESIA RODRIGUEZ
CONSULTOR

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN MUNICIPAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión por resultados							
1	Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.	X		X		X		
2	Al elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley.	X		X		X		
3	Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes.	X		X		X		
4	Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión por procesos, simplificación administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El proceso de atención a la población está orientado a informar oportunamente para reducir multas e infracciones tributarias.	X		X		X		
6	Los procesos administrativos previstos contribuyen a eliminar costos innecesarios a la población	X		X		X		
7	Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos	X		X		X		
8	Cuentan con plataformas virtuales al servicio de los usuarios para tramitar la obtención de un bien o servicio.	X		X		X		
9	Los funcionarios profesan valores de integridad y ética en los trabajadores	X		X		X		
10	Los funcionarios comparten una misión y visión para que la asuman los trabajadores.	X		X		X		
11	Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, mas bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_ Sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Marco Antonio Mesia Rodriguez

DNI: 05374717

Especialidad del validador: Maestría en Administración Estratégica de Empresas

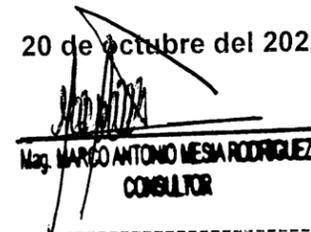
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20 de octubre del 2022



Mag. MARCO ANTONIO MESIA RODRIGUEZ
CONSULTOR

Firma del Experto Informante.

ANEXO 4:
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión del Empleo							
1	Desde su conocimiento, se cumple con las condiciones, restricciones y penalidades durante la contratación	X		X		X		
2	La oficina de talento Humano verifica los documentos con las instituciones educativas, y laborales	X		X		X		
3	El área de recursos humanos entrega personalmente el MOF y ROF a los trabajadores nuevos.	X		X		X		
4	Considera que el personal nuevo que se incorpora cumple con las competencias necesarias para el desempeño de los puestos.	X		X		X		
5	Ud. considera que la selección del personal se hace sobre la base del mérito	X		X		X		
6	En su opinión los procesos de selección denotan transparencia	X		X		X		
7	Existe alineación entre el diseño de los concursos, el perfil del seleccionado y las necesidades de la entidad	X		X		X		
8	Se realizan inducciones, proporcionando la información necesaria para garantizar su integración a la entidad y al puesto	X		X		X		
9	El área de RRHH cuenta con un proceso de adaptación a nuevos puestos de trabajo	X		X		X		
10	El área de RRHH es participe en enseñar a sus nuevos compañeros sobre las reglas de trabajo.	X		X		X		
11	El área de RRHH al incorporarse un nuevo trabajador realiza una evaluación de sus herramientas de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión del Rendimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Los funcionarios de las diferentes áreas realizan gestiones internas para el cumplimiento de sus objetivos.	X		X		X		
13	Las áreas y personal trabajan en función de metas.	X		X		X		
14	La institución se tiene claro los objetivos del área y organización.	X		X		X		
15	El servidor civil se encuentra comprometido con su institución.	X		X		X		
16	Los servidores públicos evalúan y miden el desempeño individual.	X		X		X		
17	Se percibe una mayor eficacia en las actividades internas.	X		X		X		
18	Las áreas son evaluadas trimestralmente respecto a su desempeño colectivo.	X		X		X		
19	Se percibe que los resultados han mejorado con respecto a los últimos años.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _Sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Doctor José Mario Ibañez Machicao

DNI: 08421811

Especialidad del validador: Maestría en Administración Estratégica de Empresas

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

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

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

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

20 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN MUNICIPAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión por resultados							
1	Se aplica un presupuesto basado en los resultados y metas de atención.	X		X		X		
2	Al elaborar los presupuestos de la gestión se cumple con la disciplina fiscal normada por ley.	X		X		X		
3	Se aplica la eficiencia en la distribución de los recursos o bienes.	X		X		X		
4	Se formulan indicadores de desempeño en la gestión del presupuesto.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión por procesos, simplificación administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El proceso de atención a la población está orientado a informar oportunamente para reducir multas e infracciones tributarias.	X		X		X		
6	Los procesos administrativos previstos contribuyen a eliminar costos innecesarios a la población	X		X		X		
7	Aplican un proceso de simplificación administrativa que busque realizar trámites más rápidos y menos burocráticos	X		X		X		
8	Cuentan con plataformas virtuales al servicio de los usuarios para tramitar la obtención de un bien o servicio.	X		X		X		
9	Los funcionarios profesan valores de integridad y ética en los trabajadores	X		X		X		
10	Los funcionarios comparten una misión y visión para que la asuman los trabajadores.	X		X		X		
11	Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, mas bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_ Sí hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Doctor José Mario Ibañez Machicao

DNI: 08421811

Especialidad del validador: Maestría en Administración Estratégica de Empresas

20 de octubre del 2022



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

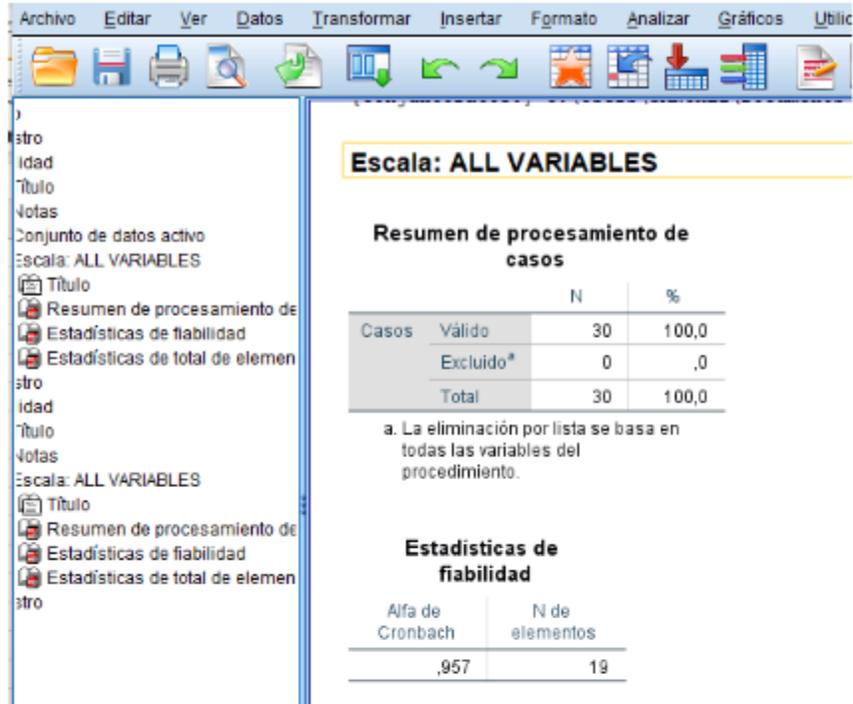
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

Firma del Experto Informante.

ANEXO 5: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS



Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidad

Escala: ALL VARIABLES

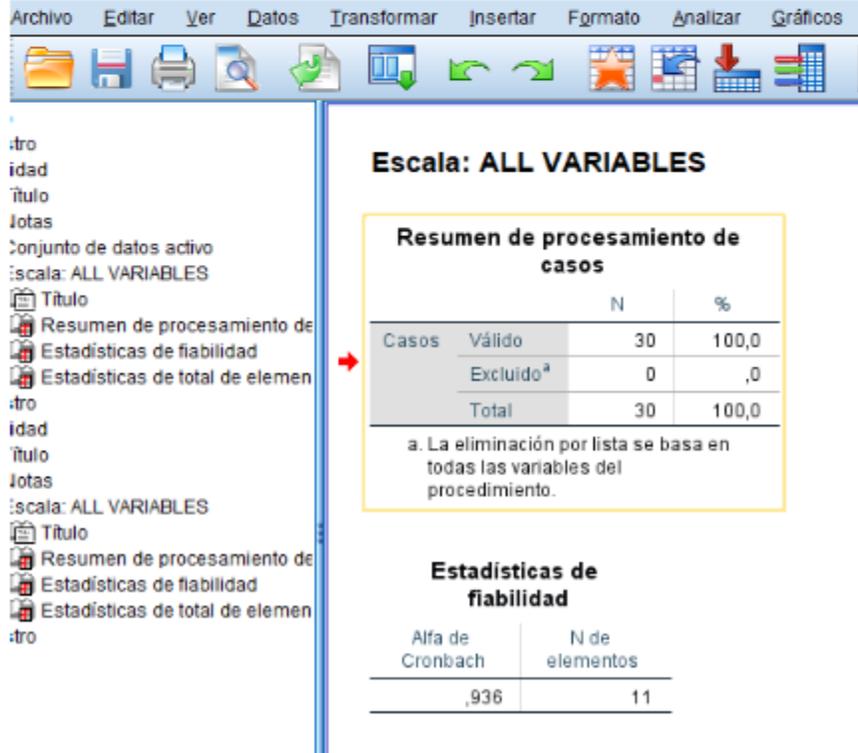
Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	19



Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	11

ANEXO 6: CARTA DE PRESENTACIÓN Y AUTORIZACION DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES



Lima, 4 de noviembre de 2022

Carta P. 1405-2022-UCV-EPG-SP

Abg.

ROSSANA DEL PILAR FASABI VASQUEZ
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LORETO NAUTA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LEVEAU PELAEZ DARWIN MANUEL**; identificado(a) con DNI/CE N° 44650752 y código de matrícula N° 7002736012; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN MUNICIPAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LORETO NAUTA, 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



Lima, 4 de noviembre de 2022

Carta P. 1405-2022-UCV-EPG-SP

Abg.

ROSSANA DEL PILAR FASABI VASQUEZ

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LORETO NAUTA



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LEVEAU PELAEZ DARWIN MANUEL**; identificado(a) con DNI/CE N° 44650752 y código de matrícula N° 7002736012; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN MUNICIPAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LORETO NAUTA, 2021

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Nauta, 09 de noviembre de 2022.

CARTA N° 010-2022-UGRH-GAF-MPL-N.

Señora:

MAB. RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA
Coordinadora General Programas Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Presente.-

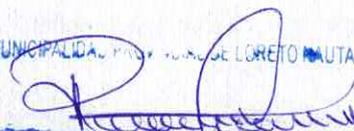
ASUNTO : **RESPUESTA A SOLICITUD DE ACCESO A INFORMACION**
REFERENCIA : Carta P. 1405-2022-UCV-EPG-SP

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia se brinda mediante el presente documento **CONFORMIDAD y ACEPTACIÓN**, para que vuestro estudiante, el Señor: **DARWIN MANUEL LEVEAU PELAEZ**, identificado con DNI N° 44650752 y en virtud únicamente de su investigación (TESIS); pueda acceder a la información de la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta, previa coordinación con las áreas que considere pertinente y bajo la supervisión de esta oficina; a quien deberá comunicar anticipadamente los horarios de visita y la información que requiera para fines académicos.

Sin otro en particular, quedo de usted.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LORETO NAUTA

ROSSANA DEL PILAR FASABI VÁSQUEZ
JEFE DE RECURSOS HUMANOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS MORI JOHNNY SILVINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión municipal, en la municipalidad provincial de Loreto, Nauta, 2021", cuyo autor es LEVEAU PELAEZ DARWIN MANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 17 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS MORI JOHNNY SILVINO DNI: 16720055 ORCID: 0000-0002-4645-4134	Firmado electrónicamente por: JSROJASM12 el 03- 01-2023 18:28:27

Código documento Trilce: TRI - 0492604