



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de recursos humanos y valor público en una entidad del estado,  
Lima, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Ruíz Vásquez, Emilio Javier (orcid.org/0000-0002-6452-153X)

**ASESORES:**

Dr. Rondon Vargas, Freddy (orcid.org/0000-0003-2325-9579)

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación se dedicó a mis padres, quienes me han inculcado la perseverancia y el dar siempre lo mejor en todo lo que me proponga. También se lo dedico a mi hija, a mis hermanos, a mis hermanas y colegas quienes me han motivado y alentado durante todo el proceso de elaboración de esta investigación. Agradezco su apoyo y confianza en mí.

### **Agradecimiento**

A mi asesor y docentes de la Universidad César Vallejo por los conocimientos que me brindaron, las cuales me ayudaron a seguir desarrollándome a nivel profesional.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método para el análisis de los datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Niveles según gestión de recursos humanos y sus dimensiones	17
Tabla 2. Niveles según valor público y sus dimensiones	18
Tabla 3. Correlación entre gestión de recursos humanos y valor público	19
Tabla 4. Correlación entre dirección y valor público	20
Tabla 5. Correlación entre contratación del personal y valor público	21
Tabla 6. Correlación entre desarrollo del personal y valor público	22
Tabla 7. Correlación entre retribución de RRHH y valor público	23
Tabla 8. Correlación entre gobernanza de RRHH y valor público	24

## Índice de figuras

Figura 1. Diseño de investigación

13

## Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el valor público en una entidad del estado, Lima 2023. La metodología utilizada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, correlacional. La población y muestra fue de 62 servidores públicos Cedif Rosa de Lima. Se aplicó dos cuestionarios de 20 y 20 ítems respectivamente por variable, el instrumento fue validado por el juicio de expertos. Se analizó la información utilizando el paquete estadístico SPSS V. 25.0, en el que se realizó el test de normalidad en entre las variables, mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov que determina la bondad de ajuste entre distribuciones de probabilidad las que fueron no paramétricas, y la prueba de contrastación de hipótesis mediante el estadístico rho de Spearman, resultando el coeficiente de correlación fue de 0,805, y un nivel de significancia de  $p = 0,000$  lo que indica la existencia de una correlación positiva muy alta y se acepta la hipótesis alterna que se expresa como la existencia de relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el valor público en una entidad del estado, Lima 2023.

**Palabras clave:** Gestión de recursos humanos, Valor público, Entidad pública, Institución estatal

## Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between human resources management and public value in a state entity, Lima 2023. The methodology used was basic, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population and sample consisted of 62 public servants of CEDIF Rosa de Lima. Two questionnaires of 20 and 20 items respectively per variable were applied; the instrument was validated by expert judgment. The information was analyzed using the statistical package SPSS V. 25. 0, in which the normality test was performed among the variables, using the Kolmogorov-Smirnov test that determines the goodness of fit between probability distributions, which were nonparametric, and the hypothesis test using Spearman's rho statistic, resulting in a correlation coefficient of 0.805, and a significance level of  $p = 0.000$ , which indicates the existence of a very high positive correlation and accepts the alternative hypothesis expressed as the existence of a significant relationship between human resource management and public value in a state entity, Lima 2023.

**Keywords:** Human resource management, Public value, Public entity, State institution.

## I. INTRODUCCIÓN

Los recursos humanos han experimentado notables transformaciones en los últimos años. Se convirtieron en un componente esencial en la administración de las diferentes áreas de una organización, dejando de ser simplemente un departamento encargado de tareas administrativas. En su lugar, se estableció una gestión que se oriente en el bienestar de los empleados, enfocada en alcanzar altos estándares de eficacia y eficiencia (Gonzales, 2018), asimismo, según Chiavenato (2014) las teorías emergentes dieron lugar a transformaciones en el campo de los recursos humanos que se volvieron indispensables en el crecimiento y progreso de las organizaciones, asimismo, Funk (2018) afirmó que, en la época actual, la selección de personal se volvió crucial en asegurar que una organización alcanzara sus objetivos, especialmente cuando los problemas surgían debido a procesos de selección deficientes.

Por esta razón, tanto las empresas privadas como las entidades estatales a nivel internacional comenzaron a tratar con mayor seriedad la gestión de la capacidad productiva de sus empleados, enfocándose en el buen desempeño de estos. Se esforzaban por lograr resultados exitosos a través de los empleados. Aquellos empleados aptos se esforzaban al máximo en su desempeño laboral (Rodríguez, 2019). Además, era importante destacar que las instituciones estatales, también consideraban la importancia de comprender las expectativas del servicio y su respuesta. Aquí radicaba el significado del valor social, ya que se orientaba a cumplir y satisfacer las expectativas de los usuarios, así como las percepciones de calidad y valor que estos tenían (Bárcena, 2019), también, Soto (2022) hizo hincapié en que, en el contexto peruano, la contratación de las personas adecuadas en las organizaciones adquiriría una importancia significativa, ya que estaba directamente relacionada con el aumento de la conciencia pública por parte de los usuarios.

Sin embargo, los escándalos de corrupción de las últimas décadas socavaron en gran medida la confianza en la mayoría de las instituciones públicas. Asimismo, Ccayo (2022) menciona tanto en organizaciones públicas como privadas, la desconfianza de los ciudadanos aumentó, lo que llevó a exigir sanciones severas en los infractores e incluso la exclusión de la política. Por ello,

debido a que Perú era un país en desarrollo con numerosas necesidades y desafíos, aproximadamente un tercio de su población requería asistencia. En ese momento, se creó el Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF), un programa integral de bienestar familiar, con el propósito de brindar apoyo a las poblaciones vulnerables. A pesar de los denodados esfuerzos de las autoridades públicas en la proporción del apoyo necesario, sus programas no lograban cubrir completamente las proyecciones establecidas. Esto condujo a un bajo rendimiento de la organización, una disminución en la calidad de los servicios y un aumento en las demandas de servicios, así como a la insatisfacción de las familias que necesitaban un bienestar familiar integral.

Desde aquel entonces, la Unidad de Desarrollo Integral de la Familia (UDIF) del INABIF era la unidad responsable de la ejecución y planificación de acciones de desarrollo, protección y promoción dirigidas a grupos familiares considerados vulnerables y con diversos factores de riesgo social. Los servicios proporcionados por esta unidad se llevaban a cabo a través de los Centros de Desarrollo Integral para la Familia (CEDIF), los cuales atendían a sectores de la población menos privilegiados, como niños, niñas, adolescentes, adultos mayores y familias en situaciones de riesgo. Estos servicios se brindaban tanto dentro como fuera de las instalaciones de los centros. En aquel momento, la UDIF contaba con 21 CEDIF a nivel nacional, distribuidos estratégicamente en zonas urbanas marginales y rurales. De estos, 12 se encontraban en Lima y 9 en provincias. Estos centros brindaban atención a una población aproximada de 22 mil personas en situación de vulnerabilidad.

Es importante destacar que los 21 Centros de Desarrollo Integral para la Familia (CEDIF) en el país ofrecían servicios gratuitos. En cada uno de estos centros se implementaban programas y servicios con el objetivo de fortalecer el desarrollo integral de las familias. Se proporcionaba educación, alimentación, orientación y asesoramiento a niños, adolescentes y familias que se encontraban en situación de vulnerabilidad. En el contexto de este estudio, el problema general fue: ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023? y los problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación entre la dirección y gestión de los recursos humanos y el

valor público? 2) ¿Cuál es la relación entre la contratación de personal en la gestión de los recursos humanos y el valor público? 3) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal en la gestión de los recursos humanos y el valor público? 4) ¿Cuál es la relación entre la retribución en la gestión de los recursos humanos y el valor público? 5) ¿Cuál es la relación entre la gobernanza en la gestión de los recursos humanos y el valor público?

El estudio presenta justificación teórica, porque busca contribuir al conocimiento existente sobre la interacción entre la gestión de recursos humanos, el valor público y los procedimientos administrativos. Asimismo, se justifica a nivel práctico, porque el estudio proporciona información relevante sobre el comportamiento de las variables mencionadas. Además, se justifica a nivel metodológico, porque se han desarrollado instrumentos específicos que han sido validados y probados en términos de su confiabilidad.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023 y los objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre la dirección y gestión de los recursos humanos y el valor público. 2) Determinar la relación entre la contratación de personal en la gestión de los recursos humanos y el valor público. 3) Determinar la relación entre el desarrollo del personal en la gestión de los recursos humanos y el valor público. 4) Determinar la relación entre la retribución en la gestión de los recursos humanos y el valor público. 5) Determinar la relación entre la gobernanza en la gestión de los recursos humanos y el valor público.

La hipótesis general fue: Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado y las hipótesis específicas: 1) Existe relación entre la dirección y gestión de los recursos humanos y el valor público. 2) Existe relación entre la contratación de personal en la gestión de los recursos humanos y el valor público. 3) Existe relación entre el desarrollo del personal en la gestión de los recursos humanos y el valor público. 4) Existe relación entre la retribución en la gestión de los recursos humanos y el valor público. 5) Existe relación entre la gobernanza en la gestión de los recursos humanos y el valor público.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional se tiene en cuenta el conocimiento y las investigaciones anteriores sobre las variables en cuestión proporcionarán una mayor comprensión de sus características y circunstancias. Estas variables incluyen: lo señalado por Cabana (2020) se destaca que el valor público se origina a partir de las acciones realizadas por los empleados de una organización, las cuales son guiadas por una gestión adecuada y el desarrollo de habilidades y competencias. Estos factores contribuyen al logro de los objetivos corporativos. Este planteamiento se basó en la investigación llevada a cabo sobre el impacto del valor público en el Ministerio de Economía de Chile. Asimismo, Pacheco (2019) analizó la implementación de políticas públicas digitales en funcionarios y ejecutivos colombianos, con el objetivo de generar y crear valor público. Como resultado, el autor concluyó que, aunque el gobierno digital ha sido regulado e implementado, es necesario desarrollar herramientas que se ajusten a los criterios y principios establecidos en la Constitución.

También, Sánchez (2019) realizó su investigación tuvo en cuenta determinar los avances realizados por el Estado argentino en el respeto de los derechos de la niñez, se fundamentó en un enfoque analítico de la cadena del valor público y las múltiples facetas de esta actividad. Se reconoce que la educación y la protección de los niños y niñas en la primera y segunda infancia requieren la prestación de diversos servicios que se enmarcan en diferentes diseños y modelos gubernamentales. El cuidado infantil presenta una amplia variabilidad debido a factores como la disponibilidad, calidad y capacitación de los cuidadores y educadores. Además, se destaca que las estrategias de mitigación del cuidado, como la licencia por paternidad, no son suficientes en abordar las actividades que influyen en los costos del cuidado infantil y, por consiguiente, en el valor público experimentado directa e indirectamente por los niños, niñas y adolescentes, así como por los cuidadores principales, padres y/o tutores.

Por otro lado, Rojas (2018) tuvo como objetivo el desarrollo de una herramienta innovadora que tenga propósitos innovadores en evaluación y creación de valor público para ello, siguió un enfoque que se orientó los pilares

estratégicos fundamentales del valor público, y busca establecer un valor público representado por una serie de factores, dentro de los cuales se destacan tres como los más importantes: los valores, así como resultados que se enlazan en la confianza. Es este último factor el más significativo en la investigación que se lleva a cabo. El autor llega a la conclusión de que este valor público depende del resultado y la calidad del servicio, y está estrechamente vinculado a la confianza que se genera dentro de la administración pública conjuga un rol vital en la prestación de un servicio que siempre busca la legalidad y la competencia en las actividades llevadas a cabo por las entidades estatales en beneficio de los ciudadanos. Para añadir, Haarhoff (2019) ha investigado cómo los gobiernos locales en la región del Cabo Occidental gestionan a sus partes interesadas y cómo esta gestión contribuye a la generación de valor público, el enfoque se basó en la toma de un cuestionario semiestructurado mixto. Estos resultados revelan que la gestión de las relaciones con las partes involucradas puede conducir a la creación de valor público y a la legitimidad en la sociedad.

A nivel nacional, existen investigaciones llevadas a cabo sobre la evaluación de las organizaciones, las cuales fortalecen las unidades y áreas relacionadas con los recursos humanos, tal como También, Puelles (2021) los resultados obtenidos revelo el coeficiente de correlación de  $r = 0,776$ , junto a un valor significativo de  $p$  de  $0,000$ . Los valores altos obtenidos en la correlación señalan la existencia de relaciones sólidas, y subrayan el valor trascendental de la intervención ciudadana para la creación del valor público. Esta participación ciudadana, a su vez, tiene un impacto directo y positivo en los ciudadanos, generando beneficios tangibles en la comunidad.

Por otro lado, Candado (2020) en la ruta metodológica de un diseño no experimental examinó la gestión del potencial humano con el objetivo de mejorar el valor público en las comunidades de Daule. En este estudio, se encuestó a los residentes de la zona y se encontró que el 85,57% de los encuestados expresó un completo desacuerdo con respecto a la existencia de una gestión adecuada de servicios por parte del municipio de Daule. A partir de estos resultados, se llegó a la conclusión de que la gestión del potencial humano en la comunidad era inadecuada. Además, se identificaron cinco componentes que se consideraron

como factores clave en aumentar el valor público en dicha comunidad.

Además, Vilca (2019) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue investigar el impacto del recurso humano en instituciones públicas. Utilizó una metodología cuantitativa, específicamente un enfoque de investigación aplicada, que propone considerar el capital humano como una base fundamental con la inversión pública en el ámbito institucional, se estableció los desafíos relacionados con el capital humano y el mandato de las entidades estatales, la cual evoluciona a través de los lineamientos del capital humano y las habilidades que mejoran la productividad de los recursos humanos. También, Rojas (2018) que realizó una investigación que se enfocó en explorar la generación del valor público en la región cercana a Carabayllo, Lima, durante el año 2019, obtuvo resultados con un coeficiente de correlación de  $r = 0.987$ . De acuerdo con Hellriegel et al. (2009) la gestión de RRHH en la gestión pública tiene como propósito abarcar un conjunto de procesos y acciones que guardan relación con la administración del personal en la organización.

Asimismo, Parrales et al. (2022) mencionan que estos procesos incluyen la contratación y selección de empleados, así como la provisión de orientación e inducción, capacitación y desarrollo. En tal sentido tiene una inclusión por la implementación de las medidas de seguridad suficientes para establecer perspectivas de bienestar y salud, dichos procesos se constituyen de manera marco en la planificación y organización, tal como lo establece Ena (2013) quien los resultados en el horizonte organizacional de una organización, ya sea esta estatal o privada. Por otro lado, Lacalle (2016) refiere que cuando se tiene en cuenta la gestión de los RRHH, se hace énfasis a como se tiene el objetivo reunir todos los recursos necesarios en el equipo de trabajo pueda unir esfuerzos en el alcance del logro de metas individuales y colectivas de la entidad. Ayensa (2018) complementa este enfoque añadiendo que la gestión de RRHH implica acciones y actividades que buscan tanto la contratación como la retención del personal en un entorno laboral que brinde confianza, estabilidad y tranquilidad.

Considerando la corriente filosófica que se respaldó en las variables, se consideró los aportes de los autores Arandia y Portales (2015) quienes explican

que no hay jerarquías entre los individuos. Los principios esenciales de esta corriente humanista se enfocan en establecer que todos los seres humanos tienen la misma igualdad en términos de derechos, responsabilidades y capacidades. Se reconoce que las diferencias individuales son elementos distintivos entre las personas, pero esto no impide reconocer la humanidad, la cual es una filosofía antigua que defiende la igualdad entre todos los seres humanos, asimismo, reconoce que cada individuo tiene iguales derechos, responsabilidades y capacidades, sin importar sus diferencias, ello, a su vez valora la diversidad como algo enriquecedor y promueve tratar a todos con equidad y respeto.

De acuerdo a lo anterior, basado en la perspectiva humanista, Rincón y López (2021) mencionan que la entidad estatal busca el bienestar y desarrollo integral de sus empleados, brindando oportunidades de capacitación y crecimiento profesional, al respecto, esto estimula el despliegue de habilidades y conocimientos en la prestación de servicios, generando un impacto positivo en la sociedad, así como la valoración del capital humano también se traduce en un liderazgo empático y cercano, donde la escucha activa y el respeto son pilares fundamentales, por ello, el personal se siente reconocido y valorado, lo que fortalece el sentido de pertenencia y la motivación para trabajar en beneficio del bien común. Además, según Velasco et al. (2022) sostienen que en la gestión de recursos humanos se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo, permitiendo abordar desafíos públicos de manera más efectiva y eficiente. La diversidad de perspectivas enriquece las soluciones propuestas y se prioriza el bienestar colectivo sobre intereses individuales.

En el apartado de las bases teóricas, se cita a Sáinz (1994) quien describe que esta es una parte fundamental del proceso con los cuales se organiza una institución, cuyo objetivo es garantizar el adecuado funcionamiento en interacciones de diferentes grupos que conforman la institución, se tiene en cuenta. Para añadir, según García et al. que lo que se afirma está estrechamente relacionado con el sistema de dirección, de manera que los directivos de cada área consideren las pautas de la gestión de RRHH en la totalidad lo cual es necesario para generar un adecuado servicio dentro de todo tipo de institución

tanto pública o privada. Para agregar, Sáinz (1994) explica que tiene que orientarse en la integración del personal, motivación y capacitación, con el objetivo de ampliar sus niveles de conocimientos y habilidades en el ámbito laboral, porque es una responsabilidad compartida por todos aquellos que tienen empleados o trabajadores a su cargo, y que esta gestión directiva debe atender las necesidades de los trabajadores, ello, puede verse en la medida de la atención el trato en la capacidad de servicio al público, como arte de la generación de un clima favorable en principio de respeto como parte de la buena disposición del servicio o talento humano.

Por otro lado, según Celis (2009), expone como en el área de finanzas asume la responsabilidad de cumplir con los asuntos administrativos y el bienestar de los trabajadores. Es por esto que en los últimos años se han formado equipos multidisciplinarios encargados de la gestión de personas los cuales brinden una mejor toma de decisión ante eventos o problemáticas que puedan suscitarse en afán de brindar respuestas que contribuyan a que el servicio no se vea interrumpido, por ello, ciertos autores en este apartado mencionan que debe involucrarse a la gestión altamente comprometida por profesionales calificados (Rodríguez, 2007) añade que las personas que trabajan en una organización son consideradas como recursos humanos, ya que poseen habilidades y conocimientos que son de gran valor en los directivos de la empresa, por otra parte, refieren los autores Gómez et al. (2008) quienes proporcionan dimensiones y definiciones relacionadas con este concepto, tales como son: La dimensión de dirección que se genera en la implementación del sistema laboral de una organización del recurso humano, siendo uno de los elementos fundamentales tanto en entidades públicas como privadas, asimismo, de acuerdo con Barbeito y Perona (2019) mencionan que los funcionarios desempeñan un papel clave al organizar y establecer directrices con la distribución del trabajo en diferentes áreas, equipos y actividades, con el objetivo de lograr eficiencia y efectividad, así como brindar satisfacción al personal y servicios de alta calidad, basándose en el buen trato o sinceramiento de los requerimientos para una buena comunicación oportuna con el usuario, es clave y trascendental que se instauren mecanismos que propicien la escucha atenta, la comunicación activa al usuario

porque ellos serán quienes brinden el primer filtro para contribuir a un mejor diagnóstico que conlleve a toma de decisiones integrales para la mejora continua de la institución un organismo gubernamental.

La dimensión contratación de personal, que involucra los procesos de reclutamiento y selección, según el autor, requiere que los responsables y funcionarios del área de RRHH sean los encargados en desarrollar un sistema efectivo de reclutamiento y selección en las entidades. El autor sostiene que es crucial que estos profesionales comprendan y apliquen adecuadamente dichos sistemas en el momento oportuno. En la segunda dimensión, se tiene al desarrollo, el cual se sustenta en el mantenimiento y mejora del rendimiento tanto personal como de otros empleados en una organización, y se considera un factor y valor de gran importancia en jefes, directivos y empleados en general, así como garantizar el cumplimiento de este proceso, es necesario que los responsables de esta área utilicen formularios y organigramas con fines de realizar evaluaciones periódicas, es necesario que se señalen los potenciales de cada talento humano para que se genera aporte en base a sus fortalezas y con ello, alivianar los tiempos de espera que pudieran ser engorrosos ante el desconocimiento o clasificación.

La dimensión de la retribución se refiere a la dinámica de compensación que se considera una de las áreas más importantes en las instituciones y es responsabilidad de los encargados a nivel institucional con la intención de generar una atracción permanente para que sea estrechamente relacionada con los costos laborales necesarios en cumplir con los diversos propósitos de la institución. Esta dimensión comprende las compensaciones cuantificables que los trabajadores reciben por su trabajo y abarca tres aspectos principales: el salario base, los incentivos y los beneficios sociales, asimismo, constituye sin lugar a duda un estímulo extrínseco necesario y sostenible entre los colaboradores puesto que, de ello, depende que se puedan generar la motivación en cuanto a los factores que requiere los usuarios.

La dimensión gobernanza de los recursos humanos se refiere a la implementación de un programa eficaz en fomentar relaciones laborales positivas en el sistema de trabajo, así como, las instituciones que promueven relaciones

sólidas y armoniosas entre sus trabajadores tienen una clara ventaja sobre aquellas que no lo hacen, puesto que todo trabajador espera recibir un trato equitativo, justo y respetuoso de parte de la institución en la que labora, y aquellas organizaciones que cumplen con estos principios suelen obtener mejores resultados en términos de desempeño y satisfacción laboral, asimismo, según Báez (2022) menciona que la gobernanza en principio se constituye en promover la transparencia, la rendición de cuentas, la participación ciudadana, la equidad y la eficiencia en la gestión de los recursos públicos y en la formulación de políticas, por lo tanto, se enfoca en establecer mecanismos que garanticen una administración responsable y el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos.

Con respecto a la segunda variable relacionada con el valor público, se presentan a continuación las siguientes teorías: Es necesario resaltar que la relevancia de generar valor público en las instituciones se conduce en el continuo esfuerzo por mejorar el sector público en todas sus áreas, poniendo énfasis en que las entidades estatales tengan una visión orientada hacia la mejora constante. Esta mejora se observa tanto en los funcionarios públicos como la cantidad de la población en general, buscando la optimización en los indicadores de calidad (Presidencia del Consejo de Ministros, 2019). Areguelles y Villavicencio (2018) mencionan que es relevante resaltar que dentro del nuevo enfoque de la Nueva Gestión Pública (NGP) se introduce el concepto del valor público, entendido como el valor intangible que el sector público genera en beneficio de sus trabajadores y usuarios. Es importante destacar que, en un primer momento, este enfoque se acerca en la relación económica de costo-beneficio.

La importancia del valor público, según Zurbriggen y González (2015) radica en su capacidad para promover el interés común sobre los intereses individuales, asegurando una administración responsable y eficiente que contribuye al bienestar y desarrollo integral de la sociedad que sirve, por ello, se considera que es un principio esencial para lograr una gestión pública orientada hacia el beneficio colectivo y la construcción de una comunidad más cohesionada y próspera, asimismo, Delgado y Delgado (2023) sostienen que su capacidad consiste en promover el interés común sobre los intereses individuales,

asegurando una administración responsable y eficiente que contribuye al bienestar y desarrollo integral de la sociedad que sirve, es un principio esencial para lograr una gestión pública orientada hacia el beneficio colectivo y la construcción de una comunidad más cohesionada y prospera, con intención de brindar el bienestar colectivo, en lugar de perseguir intereses personales o particulares.

Además de esto, la creación de valor público se vincula con la interacción dinámica entre las habilidades individuales y organizativas de los actores dentro de una organización, donde el liderazgo juega un rol en el fundamento de la implementación y diseño de diversas funciones, con el objetivo de generar un valor adicional sobre la entidad (Cavenago et al., 2019). En ese escenario se tiene en cuenta la falta de valor público en un sistema gubernamental puede tener un impacto gradual en los trabajadores y en la población en general, debilitando tanto la legitimidad interna como externa de las instituciones públicas. Esto, a su vez, puede conducir a una creciente desconfianza hacia el sector político, debilitando aún más a las instituciones públicas y ampliando la brecha entre de la sociedad en general (Canales y Romero, 2016).

Del mismo modo García (2015) menciona que está vinculado con la manera en que los empleados, servidores y ciudadanos perciben y valoran a la entidad en la que trabajan o de la que reciben servicios. Por lo tanto, es responsabilidad de toda administración pública esforzarse por influir en las percepciones de sus empleados y ciudadanos, y aprender de ellos, acogiendo de manera positiva sus opiniones, experiencias y sugerencias. Es importante destacar que la gestión de la información en el ámbito de la generación del valor público puede ser utilizada por las instituciones con fomentar la valoración y la competitividad, lo que resulta en un enfoque de supervisión en los recursos que son valiosos en una institución, con el fin de desarrollar habilidades o competencias básicas específicas y promover actitudes y aptitudes positivas en los trabajadores. (Araya, Barra, Henríquez y Ramírez, 2019).

Según Kelly y Muers (2002) estos investigadores señalan que el valor asociado al ámbito estatal se refiere a lo que el gobierno ofrece con programas, leyes, reglamentos y diversas actividades. El valor se relaciona con la percepción y satisfacción de los pobladores y servidores públicos, y se refleja en la eficiencia,

eficacia y participación en los procesos electorales democráticos. Estos autores identifican las siguientes dimensiones en dicha variable: La dimensión del Valor derivado de los servicios se refiere a las políticas y los servicios proporcionados por el Estado, los cuales contribuyen al valor agregado una vez que los trabajadores y ciudadanos se benefician de ellos. En otras palabras, cuando los servicios se brindan de manera efectiva, se genera satisfacción y se crea un valor adicional.

La dimensión del valor resultante se refiere a los servicios y políticas públicas que se incrementan a medida que los empleados y la sociedad los utilizan y se benefician de ellos. En otras palabras, cuando los servicios y políticas públicas brindan resultados positivos y satisfacen las necesidades de las personas, se genera un mayor valor. Asimismo, la dimensión que se orienta en la confianza y seguridad tienen los fundamentos en una relación oportuna y positiva entre los ciudadanos, los servidores públicos y el estado. Es crucial considerar servicios que garanticen el cuidado, así como la seguridad, la libertad en su totalidad, la salvaguardia de la salud integral y la seguridad tanto de los servidores públicos como de los ciudadanos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

Este estudio se realizó en una clasificación de tipo básica, porque esta basado en un marco conceptual, teórico que aporta a los hallazgos que se consideraron en la medición (Hernández y Mendoza, 2018).

Para ello, se tomó en cuenta seguir la ruta del enfoque cuantitativo, el cual se considera sistemático debido a que recurre a técnicas y análisis numéricos como es la estadística. En ese sentido, el método que se tuvo a bien utilizar fue el hipotético deductivo, el cual permitió verificar los valores de verdad o falsedad de las hipótesis reveladas (Hernández y Mendoza, 2018).

##### Diseño de investigación

En relación con el diseño, se orientó en un tipo no experimental, puesto que no se realizaron manipulaciones deliberadas a la variable en su contexto de estudio, ya que todas las métricas se establecieron de acuerdo a su naturaleza observable (Ñaupas et al., 2018)

También, se tuvo en consideración que el estudio se realizó en un único momento, por lo cual el corte fue transversal, tal como señalan los autores Sánchez Rojas y Mejía (2018) se trata de un estudio con alcance correlacional determinado por la asociación de dos variables en un tiempo único, se presenta la siguiente figura:

##### Figura 1.

###### *Diseño de investigación*

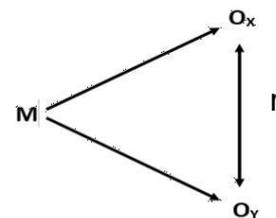
Dónde:

M= Muestra

O<sub>x</sub> = Observaciones de la variable X

O<sub>y</sub>= Observaciones de la variable Y

r= Grado de correlación entre variables



### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Gestión de recursos humanos**

**Definición conceptual:** García et al. (2008) el reclutamiento es un proceso que incluye varias actividades orientadas a atraer a personas adecuadas como parte de una organización. Además, Rodríguez (2007) destaca que el personal que trabaja en una organización constituye un recurso humano que posee habilidades y comprensión del sistema de trabajo, lo cual resulta beneficioso con los directivos de la empresa.

**Definición operacional:** Esta medida de la variable se realizó utilizando el cuestionario de Gestión de Recursos Humanos, el cual emplea cinco dimensiones (Ver anexo 2).

**Indicadores:** Gestión, igualdad, reclutamiento, evaluación, formación y desarrollo.

**Escala de medición:** Ordinal.

#### **Valor público**

**Definición conceptual:** Según Kelly y Muers (2002) este valor asociado a lo estatal se refiere a los servicios, leyes, reglamentos y acciones ofrecidos por el Estado, los cuales influyen en la satisfacción de la población y en la participación en procesos electorales democráticos. Este valor también se refleja en la eficiencia y eficacia de las actividades realizadas por los servidores públicos.

**Definición operacional:** Se realizó utilizando la Escala de Valor Público, el cual emplea tres dimensiones (Ver Anexo 2).

**Indicadores:** Gestión, igualdad, reclutamiento, evaluación, formación y desarrollo.

**Escala de medición:** Ordinal

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### **Población**

Fue comprendido por un total de 62 servidores públicos del Cedif Rosa de Lima, ubicado en el distrito de Villa María y perteneciente al INABIF, por lo tanto, es una muestra censal. Estos individuos incluyeron trabajadores de ambos sexos y mayores de edad, contratados bajo diversas modalidades de empleo, como personal CAP, CAS, cooperadores, terceros, promotores-voluntarios, entre otros.

Esta población específica fue seleccionada en formar parte de la muestra de investigación, teniendo en cuenta el cumplimiento de todos los criterios establecidos (Hernández y Mendoza, 2018).

### **Unidad de análisis**

La unidad de análisis utilizada en este estudio fue cada servidor público perteneciente al CEDIF Rosa de Lima

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En concordancia con estos autores Ñaupas et al. (2018), se emplearon como técnicas a los cuestionarios, refieren que en toda investigación social es general emplear esta técnica de recolección de datos, también, se consideraron a los cuestionarios como parte de los instrumentos que se emplearon con la finalidad de medir gradualmente un objetivo específico, en ese sentido, Hernández y Mendoza (2018) explican que se utilizan cuando se busca medir cuantitativamente las variables del estudio. A continuación, se consignan las fichas técnicas de los instrumentos:

### **Validez**

La validez, mide los niveles en que se medirá el instrumento de una variable, tal como señalan Hernández y Mendoza (2018), estos se ajustaron a un proceso de validez por expertos profesionales en el campo con especialidad y grados académicos de maestría (Ver anexo).

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de un instrumento, según Hernández y Mendoza (2018) se refiere al nivel en el que la aplicación del mismo instrumento a un mismo individuo produce resultados consistentes. Al respecto, los valores de confiabilidad se obtuvieron previa prueba piloto a 15 empleados públicos que cumplían con la muestra del estudio, donde se obtuvieron los siguientes valores: Variable gestión de recursos humanos: 0,958 Alpha de Cronbach, Variable valor público: 0,974 Alpha de Cronbach.

#### **3.5. Procedimientos**

Después de obtener el consentimiento de los participantes para poder responder a los cuestionarios, se aplicó los instrumentos de evaluación considerándose un tiempo aproximado de 30 minutos. Una vez recopilados los datos, se elaboró la

hoja de cálculo en Excel con la función de un filtro y seleccionar a los participantes según los criterios establecidos. Se llevaron a cabo análisis continuos previos en garantizar la fiabilidad de la escala, y posteriormente se hizo el análisis descriptivo e inferencial con la demostración a través de resultados que serán comprobados.

### 3.6. Método para el análisis de los datos

En este apartado se contó con la elaboración de una base de datos que sirvió para ingresar la información recopilada. Posteriormente, se aplicó el programa SPSS 25.0 el cual facilitó la realización del análisis estadístico descriptivo, según Hernández y Mendoza (2018) los datos mediante tablas y porcentajes se diseñaron con el propósito de identificar los niveles en las variables, así como en los análisis de normalidad con la finalidad de decidir el tipo de coeficiente de comprobación de hipótesis que se utilizó, finalmente, se realizó el tipo de estadística inferencial para comprobación de hipótesis mediante el coeficiente de Rho de Spearman.

### 3.7. Aspectos éticos

Se analizó el Código de Ética y Deontología del Perú (CED, 2018) el cual establece que es necesario obtener el consentimiento de las personas que deseen participar en un estudio. Además, se tuvo en consideración que cualquier investigación que se publique debe garantizar la autenticidad de los extractos y evitar cualquier forma de plagio.

Asimismo, se consideraron códigos éticos como: La beneficencia que consiste en hacer el bien y promover el bienestar de los demás. Asimismo, la no maleficencia implica evitar causar daño a los demás. También, se tiene a la autonomía se refiere al respeto por la capacidad de las personas con la finalidad de tomar decisiones informadas y ejercer su libre albedrío, agregar, la justicia busca la equidad y la imparcialidad en la distribución de recursos y beneficios. Estos principios éticos son aplicables en diferentes campos, como la medicina y la ética profesional, y sirven como pautas para la toma de decisiones y actitudes éticas y morales.

#### IV. RESULTADOS

##### Estadística descriptiva

Tabla 1

*Niveles según gestión de recursos humanos y sus dimensiones*

	Gestión		Dirección		Contratación		Desarrollo		Retribución		Gobernanza	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Bajo</b>	16	25.81%	15	24.2%	9	14.52%	13	20.97%	12	19.35%	14	25.58%
<b>Medio</b>	25	40.32%	27	43.5%	26	43.55%	29	46.77%	24	38.71%	24	38.71%
<b>Alto</b>	21	33.87%	20	32.3%	27	41.94%	20	32.26%	26	41.94%	24	38.71%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>

##### Interpretación:

Los resultados obtenidos en el ámbito de la gestión revelan una distribución de habilidades y competencias se destacaron en los siguientes niveles: un 40.32% percibe una gestión de nivel medio, así como en la dirección se aprecia un nivel medio con 43.5%, en ese sentido el 43.55% percibió un nivel de contratación de nivel medio, asimismo en el desarrollo, se encontró un 46.77%, por otro lado, la retribución obtuvo un nivel alto con 41.94% y finalmente la gobernanza se percibió con un 38.71% en nivel medio y alto respectivamente. De acuerdo a los otros niveles, se muestra resultados que comprometen a genera un trabajo colaborativo en cuanto al área de gestión, los resultados con niveles bajos también muestran cifras que requieren de atención, continuando ello, se aprecia que la gestión en cierto grupo de participantes se percibe con un nivel bajo al 25.81%, así como la dirección con un nivel bajo de 24.2%, las cifras continúan en los aspectos de la contratación que alcanza un 14.52%, sin embargo en aspectos como el desarrollo tienen un 20.97%, de igual manera en la retribución con 19.35% y la gobernanza con el 25.58%. Por lo tanto, se han identificado tantas fortalezas como áreas de mejora en los aspectos de gestión, contratación, desarrollo, retribución y gobernanza, con ello, se abordaron dichas cuestiones, se recomienda llevar a cabo un análisis minucioso de los factores influyentes en estos resultados, así como implementar medidas estratégicas con fines de mejorar la eficacia en estas áreas críticas de la gestión de RRHH.

**Tabla 2***Niveles según valor público y sus dimensiones*

	Valor público		Servicios		Resultados		Confianza	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Bajo</b>	11	17.74%	10	16.13%	09	14.52%	12	19.35%
<b>Medio</b>	28	45.16%	24	38.71%	26	41.94%	22	35.48%
<b>Alto</b>	23	37.10%	28	45.16%	27	33.87%	28	45.16%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>

Interpretación:

Los resultados de la evaluación revelan que, en términos de valor público, se observó un valor público con nivel medio al 45.16%, asimismo se obtuvo un nivel alto al 45.16% en los servicios, también, en los resultados alcanzó un nivel medio con 41.94%, en otro aspecto de los niveles se debe enfatizar que los resultados con nivel bajo todavía están presentes, la percepción de los participantes refleja las debilidades internas que pueden estar asociadas con las dimensiones de las variables, tal es el caso que en el valor público en general los niveles alcanzas un 17.74% respondiendo a como se están interactuando con los servicios, situaciones de valor de resultados y aspectos de la confianza que logran que se incorporen factores claves y decisorios en la organización, luego, en los componentes que refieren a los servicios se presentan ligeros porcentajes del 16.13%, así como en los resultados un 14.52% y en aspectos claves de la confianza con 19.35%, lo cual denota preocupación puesto que comparándolo en la confianza alcanzó un nivel alto con 45.16%, con oportunidades de mejora en resultados, lo que demuestra el compromiso de la organización en generar valor público, brindar servicios de calidad y establecer confianza con sus stakeholders, sin embargo, los resultados revelan una clara evidencia de la pertinencia del presente estudio.

## Estadística inferencial

**Tabla 3.**

*Correlación entre gestión de recursos humanos y valor público*

Rho de Spearman	V1: Gestión RRHH	Coefic.	1,000	,805*
		Sig.	.	,000
		N	62	62
Rho de Spearman	V2: Valor público	Coefic.	,805*	1,000
		Sig.	,000	.
		N	62	62

### Interpretación:

De la tabla 3, reveló un coeficiente de Spearman ( $Rho = 0,805^*$ )y, significativa con  $p < 0,05$ , por el que se concluye que, sí existe relación significativa en la gestión de recursos humanos y valor público, al respecto, esta correlación muy alta sugiere que cuando aumenta el nivel de gestión de RRHH, también aumenta el valor público en los servidores públicos en el contexto de estudio, puesto que contribuye a un personal más comprometido y motivado, con habilidades y competencias mejoradas, lo que se traduce en una mejora en la calidad de los servicios públicos y en el impacto positivo en la sociedad a la que sirven.

## Hipótesis específicas

Tabla 4.

### *Correlación entre dirección y valor público*

Rho de Spearman	D1: Dirección	Coefic.	1,000	,810*
		Sig.	.	,000
		N	62	62
Rho de Spearman	V2: Valor público	Coefic.	,810*	1,000
		Sig.	,000	.
		N	62	62

### Interpretación

De la tabla 4, se evidenció un coeficiente de Spearman ( $Rho = 0,810^*$ ) y, significativa con  $p < 0,05$ , por ello, se concluyó que, sí existe relación significativa entre la dirección y el valor público, al respecto, esta correlación muy alta sugiere que a medida que aumenta el nivel de gestión de dirección, también aumenta el valor público en los servidores públicos, ello, porque impulsa hacia una administración eficiente y centrada en el bienestar colectivo, asimismo, al enfocarse en una visión estratégica alineada con los intereses de la sociedad, promueve la transparencia y rendición de cuentas, motiva a los empleados y fomenta una cultura organizacional ética y de servicio, se fortalece la capacidad de las entidades públicas para cumplir su misión y contribuir positivamente al desarrollo de la comunidad a la que sirven.

**Tabla 5.***Correlación entre contratación del personal y valor público*

	D2: Contratación del	Coefic.	1,000	,830*
		Sig.	.	,000
Rho de		N	62	62
Spearman	V2: Valor público	Coefic.	,830*	1,000
		Sig.	,000	.
		N	62	62

**Interpretación**

De la tabla 5, se muestra un valor (Rho = 0,830) y, significativa con  $p < 0,05$ , por ello, se concluye que, sí existe relación significativa entre la contratación del personal y el valor público, al respecto, esta correlación muy alta sugiere que a medida que aumenta el nivel de contratación del personal, también aumenta el valor público en los servidores públicos porque en la selección y contratación de personal con habilidades específicas y relevantes para abordar los problemas actuales, la entidad se posiciona de manera más efectiva para enfrentar los desafíos y brindar respuestas oportunas y adecuada, por lo tanto, una contratación efectiva, justa y estratégica puede mejorar el compromiso, la eficiencia y la calidad del servicio público, lo que se traduce en un mayor beneficio para la sociedad que se sirve.

**Tabla 6.***Correlación entre desarrollo de personal y valor público*

	D3: Desarrollo personal	de	Coefic	1,000	,815*
			Sig.	.	,000
Rho	de		N	62	62
Spearman	V2: Valor público		Coefic	,815*	1,000
			Sig.	,000	.
			N	62	62

**Interpretación**

De la tabla 6, se evidencia el coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho = 0,815$ ) con  $p < 0,05$ , por ello, se concluye que, sí existe relación significativa entre el desarrollo de personal y el valor público, al respecto, los niveles revelaron relación directa puesto porque al invertir en el crecimiento y el bienestar de los servidores públicos, los colaboradores se sienten empoderados para proponer nuevas ideas y soluciones que puedan beneficiar a la comunidad, se fortalece la capacidad de la entidad para brindar servicios públicos de calidad, aumenta la satisfacción ciudadana y contribuir al desarrollo integral de la sociedad que sirve.

**Tabla 7.***Correlación entre retribución de RR.HH y valor público*

Rho de Spearman	D4: Retribución	Coefic.	1,000	,810*
		Sig.	.	,000
		N	62	62
Rho de Spearman	V2: Valor público	Coefic.	,810*	1,000
		Sig.	,000	.
		N	62	62

**Interpretación**

De la tabla 7, se reveló que la correlación fue ( $Rho = 0,810^*$ )y, significativa con  $p < 0,05$ , por ello, se concluye que, sí existe relación significativa entre la retribución de RR.HH y el valor público porque una adecuada compensación puede aumentar la motivación y el compromiso de los servidores públicos, mejorar la calidad de los servicios ofrecidos y fortalecer la confianza y la legitimidad de las entidades públicas en la sociedad que sirven, asimismo desde la perspectiva del usuario cuando ven que los servidores del sector público son retribuidos de manera justa y que están comprometidos con su trabajo, es más probable que tengan una mayor confianza en las institución.

**Tabla 8.***Correlación entre gobernanza de RRHH y valor público*

	D5: Gobernanza	Coefic.	1,000	,805
		Sig.	.	,000
Rho de		N	62	62
Spearman	V2: Valor público	Coefic.	,830	1,000
		Sig.	,000	.
		N	62	62

**Interpretación**

De acuerdo a la tabla 8, el coeficiente alcanzó un (Rho = 0,805) y, significativa con  $p < 0,05$ , por ello, se llegó a la conclusión que, sí existe relación significativa entre la gobernanza de RR.HH y el valor público, porque una gobernanza sólida y orientada al bienestar colectivo contribuye a la eficiencia, eficacia y calidad de los servicios públicos, así como a una mayor satisfacción de la comunidad a la que se sirve.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio buscó comprender cómo las prácticas de gestión de recursos humanos influyen en la generación de valor público y en el logro de los objetivos institucionales.

Se reveló una distribución de habilidades y competencias en los distintos niveles de gestión, contratación, desarrollo, retribución y gobernanza. En términos de gestión, se observó que aproximadamente una cuarta parte de los casos evaluados se encuentra en el nivel "bajo", mientras que el mayor porcentaje se sitúa en el nivel "medio". Esto sugiere que existe margen en la mejora de la gestión de recursos humanos en la entidad estatal. En cuanto a la contratación, se identificaron oportunidades de mejora, ya que se halló un porcentaje predominante de casos en el nivel con valor "medio" y "alto", pero aún existe un número significativo en el nivel "bajo". Esto indica la necesidad de implementar estrategias más efectivas como garantía una contratación adecuada y acorde a las necesidades de la entidad.

En relación al desarrollo del personal, también se identificaron áreas de mejora, con un porcentaje considerable en el nivel "medio" y un número considerable en el nivel "bajo". Esto resalta la importancia de promover el desarrollo profesional y ofrecer oportunidades de crecimiento en los servidores públicos. En términos de retribución, se observó una distribución similar a la del desarrollo, lo que indica que hay un número significativo de casos en el nivel "bajo" y "medio". Esto pone de manifiesto la necesidad de revisar las políticas salariales y asegurar una retribución justa y competitiva en los empleados públicos.

En cuanto a la gobernanza, se encontró una distribución equilibrada en los niveles "medio" y "alto", lo cual es positivo. Sin embargo, aún se requieren mejoras en el nivel "bajo" en la garantía de una gobernanza efectiva de los talentos humanos en la entidad. Los hallazgos muestran que tanto fortalezas como áreas de mejora en los aspectos evaluados de la gestión de RRHH, con ello, se abordaron estas cuestiones, se recomienda realizar la examinación mediante detalles en los factores que influyen estos resultados y tomar medidas estratégicas con intención. Esto incluye la implementación de políticas y prácticas que fomenten el desarrollo del personal, una contratación más efectiva,

una retribución justa y una gobernanza sólida. Al hacerlo, se podrá mejorar la calidad del servicio público y maximizar el valor público proporcionado por la entidad estatal.

También, los resultados revelan la existencia de relaciones significativas entre distintos aspectos de la gestión de recursos humanos y el valor público en los servidores públicos, como se desprende de los coeficientes de correlación de Spearman obtenidos, se encontró una correlación muy alta ( $Rho = 0,805$ ) y significativa ( $p < 0,05$ ) entre la gestión de recursos humanos y el valor público. Asimismo, en la tabla 5 se observó una correlación positiva y significativa ( $Rho = 0,810$ ,  $p < 0,05$ ) entre la dirección y el valor público. Estos resultados respaldan la idea de que a medida que se fortalece la gestión de dirección, también se aumenta el valor público en los servidores públicos.

En cuanto a la contratación del personal, la tabla 6 reveló una correlación muy alta ( $Rho = 0,830$ ) y significativa ( $p < 0,05$ ) con el valor público. Esto sugiere que a medida que se incrementa el nivel de contratación del personal, también se aumenta el valor público en los servidores públicos. En relación al desarrollo del personal, la tabla 7 mostró una correlación positiva y significativa ( $Rho = 0,815$ ,  $p < 0,05$ ) con el valor público. Estos resultados indican que a medida que se promueve el desarrollo del personal, también se incrementa el valor público en los servidores públicos. En la tabla 8, se encontró una correlación positiva y significativa ( $Rho = 0,810$ ,  $p < 0,05$ ) entre la retribución de recursos humanos y el valor público. Estos hallazgos respaldan la noción de que a medida que se aumenta la retribución de recursos humanos, también se incrementa el valor público en los servidores públicos.

Por último, en la tabla 9 se identificó una correlación muy alta ( $Rho = 0,805$ ) y significativa ( $p < 0,05$ ) entre la gobernanza de recursos humanos y el valor público. Esto implica que a medida que se fortalece la gobernanza de recursos humanos, también se aumenta el valor público en los servidores públicos. Dichos hallazgos coincidieron con Cabana (2020) como Pacheco (2019) destacan que las acciones de los empleados, guiadas por una gestión efectiva y el desarrollo de habilidades y competencias, son fundamentales en alcanzar los objetivos corporativos y generar valor público. Además, se observa que la generación de

valor público está estrechamente vinculada a la implementación de políticas públicas digitales (Pacheco, 2019). Esto implica la necesidad de utilizar tecnologías de la información y comunicación de manera eficiente y acorde con los principios constitucionales establecidos y lograr una administración pública más efectiva y cercana a los ciudadanos.

En cuanto a la relación entre el valor público y el respeto de los derechos de la niñez, la investigación de Sánchez (2019) destaca la importancia de la educación y la protección de los niños y niñas en la primera y segunda infancia como servicios fundamentales que impactan en el valor público experimentado por ellos y sus cuidadores principales. Esto resalta la necesidad de políticas y programas gubernamentales que promuevan la calidad y disponibilidad de estos servicios, así como la capacitación adecuada de los cuidadores y educadores.

Por otro lado, el estudio de Rojas (2018) propone una herramienta innovadora en evaluar el nivel de creación y desarrollo del valor público, destacando los pilares estratégicos fundamentales y la importancia de la confianza y seguridad en la administración pública. Esto resalta la necesidad de fortalecer la confianza de los ciudadanos en las instituciones gubernamentales a través de la transparencia, la legalidad y la competencia en la prestación de servicios.

A nivel nacional, las investigaciones también arrojan resultados relevantes. El estudio de Candado (2020) destaca la importancia de la gestión del potencial humano con el objetivo de mejorar el valor público en comunidades específicas, y señala la necesidad de una gestión adecuada de servicios por parte de las autoridades locales. Además, la investigación de Puelles (2021) destaca la correlación significativa, lo cual resalta la importancia de involucrar a los ciudadanos en la toma de decisiones y en la creación de políticas públicas. Esto implica promover los mecanismos de participación ciudadana efectivos y garantizar que las opiniones y necesidades de la sociedad sean tomadas en cuenta en la generación de valor público.

Las investigaciones destacan la importancia de la gestión de recursos humanos y la generación de valor público en diversas organizaciones y entidades gubernamentales. Se enfatiza la importancia de los empleados y su gestión

adecuada, así como la implementación de políticas públicas digitales y la protección de los derechos de la niñez. Además, se resalta la relación entre la confianza, la seguridad y la generación de valor público. A nivel nacional, se destaca la necesidad de una gestión adecuada de los recursos humanos y mejorar el valor público en comunidades específicas.

De acuerdo con Sáinz (1994) la gestión de recursos humanos es una parte fundamental del proceso de dirección de una institución. Esta teoría respalda los hallazgos de la investigación, también enfatiza la importancia de considerar las pautas de la gestión de recursos humanos en su totalidad, lo cual implica integrar al personal, motivarlos y capacitarlos en su desempeño laboral. En línea con lo anterior, Celis (2009) destaca que, en el contexto de las entidades estatales, la gestión de recursos humanos ha evolucionado en los últimos años. Inicialmente, se dirigía principalmente en aspectos administrativos, pero se ha avanzado hacia un enfoque más integral que reconoce a los empleados como recursos humanos valiosos. Esto respalda los resultados obtenidos en la investigación, donde se identificaron áreas de mejora en la contratación, desarrollo y retribución del personal. Además, las teorías de García et al. (2008), Rodríguez (2007) y Gómez et al. (2008) refuerzan la noción de que los empleados de una organización son considerados como recursos humanos, ya que poseen habilidades y conocimientos valiosos. Estas teorías respaldan la idea de que una apreciación y gestión eficaz de los recursos humanos pueden contribuir a mejorar el valor público proporcionado por los servidores públicos.

En ese sentido, se destaca la relevancia de generar valor público en las instituciones, como lo menciona la Presidencia del Consejo de Ministros (2019). Este enfoque busca mejorar el sector público en todas sus áreas, optimizando la provisión de bienes y servicios tanto en los funcionarios públicos como en la población en general. En línea con esto, Areguelles y Villavicencio (2018) señalan que el concepto de valor público, se refiere al valor intangible generado en beneficio de los trabajadores y usuarios del sector público. Además, se destaca la importancia de la interacción dinámica entre las habilidades individuales y organizativas de los actores dentro de una organización hacia la creación del valor público, como mencionan Cavenago, Mariani, Martini y Trivellato (2019). El

liderazgo juega un papel fundamental en esta interacción, fomentando el crecimiento y la equidad con el objetivo de generar un valor adicional en la entidad.

Por otro lado, se enfatiza que la falta de valor público puede debilitar tanto la legitimidad interna como externa de las instituciones públicas, según Canales y Romero (2016). García (2015) resalta la importancia de cómo los empleados, trabajadores y ciudadanos perciben y valoran a la entidad en la que trabajan o de la que reciben servicios. Esto implica que la administración pública debe esforzarse por influir en estas percepciones, acogiendo las opiniones, experiencias y sugerencias de los empleados y ciudadanos.

La gestión de recursos humanos es un elemento crucial en la dirección de una institución, como sostiene Sáinz (1994). Es esencial considerar las pautas de gestión de recursos humanos en su totalidad, integrando al personal, motivándolos y capacitándolos hacia la mejora en su desempeño laboral (Celis, 2009). Diversas teorías, como las de García et al. (2008), Rodríguez (2007) y Gómez et al. (2008), refuerzan la idea de que los empleados son recursos humanos valiosos debido a sus habilidades y conocimientos. La generación de valor público es un objetivo relevante en las instituciones, tal como lo señala la Presidencia del Consejo de Ministros (2019). Este concepto de valor público se refiere al valor intangible generado en beneficio de los trabajadores y usuarios del sector público (Areguelles y Villavicencio, 2018).

La interacción dinámica entre las habilidades individuales y organizativas de los actores dentro de una organización desempeña un papel fundamental en la creación de valor público, como mencionan Cavenago et al. (2019) así como el liderazgo desempeña un papel clave en esta interacción, el objetivo de generar un valor adicional en la entidad. Por otro lado, la falta de valor público puede debilitar la legitimidad interna y externa de las instituciones públicas, según Canales y Romero (2016) esto puede generar desconfianza hacia el sector político y ampliar la brecha entre las necesidades de los trabajadores y de la sociedad en general. Además, García (2015) destaca la importancia de cómo los empleados, trabajadores y ciudadanos perciben y valoran a la entidad en la que trabajan o de la que reciben servicios. En este sentido, la administración pública debe esforzarse por influir en estas percepciones, acogiendo las opiniones,

experiencias y sugerencias de los empleados y ciudadanos.

La gestión de recursos humanos desempeña un papel crucial en la generación de valor público en las instituciones. La integración, motivación y capacitación del personal, así como la interacción entre las habilidades individuales y organizativas, son factores clave en la creación de valor público. La falta de valor público puede afectar la legitimidad y generar desconfianza, por lo que es importante que las instituciones públicas se esfuercen por influir en las percepciones y valoraciones de los empleados y ciudadanos.

Para agregar, la gestión efectiva de recursos humanos es esencial para garantizar el éxito y el valor público en cualquier organización. A través de una estrategia centrada en las personas, se promueve la equidad, la diversidad y la inclusión, lo que conduce a una fuerza laboral motivada y comprometida, se puede impulsar un cambio positivo en la sociedad y en la comunidad en general. Al brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a los empleados, se fomenta una cultura de aprendizaje continuo que se traduce en una mayor eficiencia y calidad en la prestación de servicios públicos.

Además, una gestión de recursos humanos basada en la meritocracia y la transparencia en la selección de personal garantiza que los mejores talentos sean reclutados para servir a la comunidad. Esto no solo conduce a un servicio público de mayor calidad, sino que también crea un ambiente de confianza y credibilidad entre la administración pública y los ciudadanos, todo ello, se genera al invertir en programas de capacitación y desarrollo para los empleados, la gestión de recursos humanos también fomenta la innovación y la creatividad en la prestación de servicios, lo que puede dar lugar a soluciones más eficaces y eficientes para los desafíos sociales y comunitarios.

En la actualidad, la aplicación de la gestión de recursos humanos y el valor público en entidades públicas debe ser fundamental para promover una administración eficiente y orientada al bienestar de la sociedad, comprendida desde las organizaciones gubernamentales se han reconocido la importancia de contar con una fuerza laboral comprometida y competente para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, sin embargo para lograrlo, se debe de realizar un abordaje mediante estrategias de gestión de recursos humanos que enfatizan el

desarrollo profesional y personal de los empleados, con ello, se brindan oportunidades de capacitación y formación continua para mejorar las habilidades y conocimientos necesarios para responder a las demandas cambiantes de la sociedad, en tal sentido, al invertir en el crecimiento de su personal, las entidades públicas buscan aumentar la eficiencia y la efectividad de los servicios prestados.

Por otra parte, es fundamental, enfatizar el criterio de la toma de decisiones se fundamenta en criterios éticos y en la consideración del impacto que estas decisiones tendrán en la población a la que se sirve, así como, la gestión de recursos humanos se enfoca en garantizar que los empleados entiendan la importancia de su labor en el logro de los objetivos de bienestar público, puesto que, es de gran necesidad que en las entidades públicas, se debe promueve la participación ciudadana para involucrar a la comunidad en la definición de prioridades y en la evaluación de la calidad de los servicios recibidos, todo ello, contribuye a una mayor legitimidad y confianza en la administración pública, asimismo, busca fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad, la inclusión y la equidad, ya que, a gestión de recursos humanos tiene por naturaleza el esfuerzo por asegurar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y el desarrollo profesional, lo que contribuye a una sociedad más justa e igualitaria.

En definitiva, se requiere empoderar a los colaboradores y alinear sus objetivos con los objetivos institucionales y de la comunidad, se crea un círculo virtuoso en el que el éxito organizacional y el bienestar público se refuerzan mutuamente, esta estrategia va más allá de cumplir con obligaciones legales, convirtiéndose en una verdadera responsabilidad social para mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos, sin embargo todo ello, se garantizará si se aplican propósitos de mejorar la prestación de servicios, la eficiencia y la satisfacción ciudadana si las partes, así como valorar el capital humano y centrarse en el bienestar colectivo, las organizaciones gubernamentales trabajan para construir una sociedad más próspera, inclusiva y comprometida con el bien común.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe una correlación positiva muy alta ( $Rho = 0,805$ ) y significativa ( $p < 0,05$ ) entre la gestión de recursos humanos y el valor público. Esto indica que a medida que se mejora la gestión de recursos humanos, también se incrementa el valor público en los servidores públicos.

**Segunda:** Existe una correlación positiva muy alta ( $Rho = 0,810$ ) y significativa ( $p < 0,05$ ) entre la dimensión dirección y el valor público. Estos resultados respaldan la idea de que a medida que se fortalece la gestión de dirección, también se aumenta el valor público en los servidores públicos.

**Tercera:** Existe una correlación positiva muy alta ( $Rho = 0,830$ ) y significativa ( $p < 0,05$ ) entre la dimensión contratación y el valor público. Esto sugiere que a medida que se incrementa el nivel de contratación del personal, también se aumenta el valor público en los servidores públicos.

**Cuarta:** Existe una correlación positiva muy alta ( $Rho = 0,815$ ) y significativa ( $p < 0,05$ ) entre la dimensión desarrollo y el valor público. Estos resultados indican que a medida que se promueve el desarrollo del personal, también se incrementa el valor público en los servidores públicos.

**Quinta:** Existe una correlación positiva muy alta ( $Rho = 0,810$ ) y significativa ( $p < 0,05$ ) entre la dimensión retribución de recursos humanos y el valor público. Estos hallazgos respaldan la noción de que a medida que se aumenta la retribución de recursos humanos, también se incrementa el valor público en los servidores públicos.

**Sexta:** Existe una correlación positiva muy alta ( $Rho = 0,805$ ) y significativa ( $p < 0,05$ ) entre la dimensión gobernanza y el valor público. Esto implica que a medida que se fortalece la gobernanza de recursos humanos, también se aumenta el valor público en los servidores públicos.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a la unidad de administración, como órgano de apoyo de la entidad estatal enfocarse en la mejora continua de las prácticas de gestión de recursos humanos. Esto implica establecer políticas y procedimientos claros, promover la transparencia y la equidad, y fomentar la participación y el desarrollo de los servidores públicos.

**Segunda:** Fortalecer a la dirección ejecutiva mejorando los procesos e índices de calidad sobre la capacitación y desarrollo de habilidades de liderazgo a los directivos, promover una comunicación efectiva y establecer objetivos claros que estén alineados con la misión y visión de la organización.

**Tercera:** A la unidad de potencial humano y sub unidad de logística aumentar el nivel de contratación del personal, esto implica implementar procesos de selección rigurosos que aseguren la contratación de profesionales competentes y comprometidos con el servicio público. Además, se debe garantizar que los servidores públicos reciban una inducción adecuada y sean ubicados en roles que se alineen con sus habilidades y fortalezas.

**Cuarta:** A las direcciones de las unidades operativas enfocarse en el desarrollo profesional y personal de los servidores públicos. Esto puede lograrse a través de programas de capacitación y desarrollo, oportunidades de crecimiento y promoción interna, así como el fomento de una cultura organizacional que valore y premie el aprendizaje continuo.

**Quinta:** A la unidad de planeamiento y presupuesto, como órgano de asesoramiento y a la sub unidad de potencial humano como órgano de apoyo considerar ajustes salariales y beneficios que reflejen de manera justa y equitativa el valor y la contribución de los servidores públicos. Esto puede ayudar a motivar y retener a los empleados talentosos, así como a mejorar su satisfacción laboral y su compromiso con la misión de la organización.

**Sexta:** A la unidad de administración, como órgano de apoyo y a la alta dirección ejecutiva establecer políticas claras, transparentes y éticas en la gestión de recursos humanos, así como mecanismos de rendición de cuentas y supervisión hacia la garantía de su implementación efectiva

## REFERENCIAS

- Arandia, O., & Portales, L. (2015). Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica. *Ad-minister: revista de la Escuela de Administración, Universidad EAFIT*, 26, 123–147. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.6>
- Araya, S., Barra, A., Henríquez, C., y Ramírez, P. (2019). Explorando la relación entre Gestión del Conocimiento y el Rendimiento organizativo en Instituciones de Educación Superior Universitaria. *Risti*, 17(01), 947-959. <https://www.proquest.com/intermediateredirectforezproxy>
- Arguelles, E., y Villavicencio, D. (2018). Un acercamiento al concepto de la innovación en los servicios públicos. *Entreciencias*, 6(18), 1-26, ISSN 2007-8064. <https://www.redalyc.org/journal/4576/457657122002/457657122002.pdf>
- Ayensa, Á. M. (2018). Gestión de recursos humanos. Paraninfo, S.A. <https://tinyurl.com/2a48h2cl>
- Azerrad R (2019). Administración de Recursos Humanos y Ejecución del Gasto de los Proyectos de Inversión en el Gobierno Regional Tacna, 2016-2018, (Tesis de maestría): Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1321>
- Barbeito, M., & Perona, J. (2019). Comunicación organizacional en clave sonora: el caso de Blink, los podcasts de BBVA. *El profesional de la información*, 28(5). <https://doi.org/10.3145/epi.2019.sep.11>
- Báez, A. (2023). Gobernanza: estado del arte. *Estudios de La Gestión: Revista Internacional de Administración*, 13, 125–148. <https://doi.org/10.32719/25506641.2023.13.6>
- Bárcena, B. (2019). *Intervención Procompite y la creación de valor público en la Municipalidad Provincial del Cusco año 2018*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44148>
- Broggi (2010). *Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*. (Tesis de maestría): Universidad Autónoma de Aguas Calientes <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/11317/1692/436321.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Brouyere J. (2015). *Investigación Exploratoria, Descriptiva, Correlacional y Explicativa*. <https://tinyurl.com/2ypsagyp>
- Cabana, S. (2020). Influencia del control de gestión al valor público generado en servicios dependientes del ministerio de economía, fomento y turismo, Chile. *Información tecnológica*, 31(2), 103-116. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200103>
- Cabañas, E. H. (2017). *Propuesta de modelo basado en el emponderamiento para generar valor público en la comunidad campesina de Huancas - Provincia de Chachapoyas* 2016. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19057>
- Canales, J., y Romero, A. (2016). Un análisis de la confianza en el sector público a través del elemento de la transparencia. *En Contexto: Revista de Investigación en Administración, Contabilidad, Economía y Sociedad*, 4(4), ISSN 2346-3279. <https://www.redalyc.org/journal/5518/551857280002/551857280002.pdf>
- Candado, L. (2020). *Gestión del talento humano para incrementar el valor público del Municipio de Daule, 2021*. (Tesis de maestría): Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62129>
- Canel, M. (2018). En busca de un marco para medir el valor intangible de la gestión pública. Análisis de casos prácticos de evaluación del «valor público». *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 1(19), 70-87, ISSN 1989-8991. <https://revistasonline.inap.es/index.php/GAPP/article/view/10446>
- Carrasco, J. (2022). *Valor público y calidad de servicio en la unidad ejecutora de un órgano de la administración de justicia Lima, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77873>
- Cavenago, D., Mariani, L., Martini, M., y Trivallato. (2019). Leading knowledge mobilization for public value: The case of the congestion charge zone (Area C) in Milan. *Public Administration*, 97(2), 311-324. Leading knowledge mobilization for public value: The case of the congestion charge zone (Area C) in Milan. *Public Administration*, 97(2), 311-324. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/padm.12559>

- Ccayo, G. (2022). *Valor público y transparencia institucional del mantenimiento de una institución educativa de nivel secundario del distrito de Cangallo, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116365>
- Celis, M. (2009). *Gestión de Recursos Humanos en la Escuela: un Desafío Permanent*. Fundación Chile. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3693168.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. México: Editorial McGraw Hill. <https://tinyurl.com/yfhxjv5b>
- Coronado, S. J. (2021). *Modelo de simplificación administrativa para generar valor público en la Municipalidad distrital de Pitipo, Ferreñafe, Lambayeque*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72054>
- Delgado, M. y Delgado, T. (2023). Sistematización sobre ciudades inteligentes con énfasis en ecosistemas de innovación para la creación de valor público. *Innovar*, 33(89). <https://doi.org/10.15446/innovar.v33n89.107038>
- Ena, B. (2013). *Gestión de recursos humanos*. Barcelona: Paraninfo, S.A. <https://tinyurl.com/24gjwgtm>
- Espinoza, J. W. (2019). *Planeamiento Estratégico En La Gestión Del Valor Público En La Municipalidad Provincial De Cusco – 2018*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38391>
- Funk Bute Meyer, R. K. (2018). ¿Selección o azar? Aproximación cualitativa a los procesos de selección de profesionales en organizaciones solidarias. *Sociológica (México)*, 33(95), 189-228. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305058137007>
- García, J. (2015). *Gestión pública y valor público*. [https://indecopi.gob.pe/documents/20182/143803/gestion\\_publica.pdf](https://indecopi.gob.pe/documents/20182/143803/gestion_publica.pdf)
- García, M., Sánchez, K., Zapata, A. (2008). *Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management*. Universidad del Valle, pp.316 <https://www.jstor.org/stable/j.ctv14nphfw>

- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. 5.<sup>a</sup> Edic. Pearson Educación, S.A., Madrid. <https://tinyurl.com/22g75qh9>
- Gonzales, S. Y. (2018). *Uso de portales de transparencia y el valor público*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19294>
- Hellriegel, Jackson & Slocum (2009). *Administration; a competency-based approach 11<sup>a</sup>*. Cengage Learning. <https://tinyurl.com/2xpnlr46>
- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Kelly, G., y Geoff, M., y Muers, S. (2002). *Creating Public Value*. An analytical framework for public service. Strategy Unit. Cabinet Office. Reino Unido. <http://cdi.mecon.gov.ar/bases/docelec/dp4080.pdf>
- Lacalle, G. (2016). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Editex. <https://www.editex.es/Publicacion/75353ec0-0104-475d-b0e4-dbee17245e26>
- Machuca, A. V. (2018). *Percepciones del valor público en los programas sociales, un reconocimiento del sentir social visto desde el enfoque de la ciudadanía*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21421>
- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J., y Romero, H. (2018) *Metodología de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa y redacción de la tesis*. (5a ed.). Bogotá: Ediciones de la U. <https://tinyurl.com/2je4cvpt>
- Pacheco, A.F., (2019). *La generación de valor público y confianza digital: retos y oportunidades de la nueva política de gobierno digital*. (Tesis de maestría): Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/2907>
- Parrales León, A. G., Viejo León, J. M., Morante Galarza, M. S., & Luján Johnson, G. L. (2022). *Propuesta de mejora a proceso de selección en sector público ecuatoriano a través de incorporación de prácticas éticas*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3029>  
pendiente. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 20(1), 53-64, ISSN

<https://revistasonline.inap.es/index.php/GAPP/article/view/10489>

- Puelles, L.G. (2021). Generación de valor público y participación ciudadana en la Municipalidad Distrital de La Esperanza. (Tesis de maestría): Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69533>
- Reyes, B. G. (2023). *Ejecución de obras públicas y generación de valor público en los ciudadanos del distrito de Ayacucho, Huamanga, Ayacucho, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110137>
- Rincón, F., & López, Á. (2021). Valores de la Economía Social: Gestión de Recursos Humanos y Sostenibilidad. *CIRIEC-España, 102*, 33–59. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.102.18291>
- Rodríguez, A. M. (2021). *Articulación interinstitucional y su relación con la generación de valor público de la Municipalidad Provincial de Virú, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71402>
- Rodríguez, V., Joaquín (2007). *Administración Moderna de personal (7.ª ed.)*. México: Cengage Learning Editores, S.A. <https://tinyurl.com/22v289pt>
- Rojas, C.A., (2018). *Gerencia social y creación de valor público: aplicado a la Empresa Nacional de Minería*. (Tesis de maestría): Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/151989>
- Rojas, O.A.G., (2019). *Gestión del conocimiento y la generación de valor público en el distrito de Carabayllo*. (Tesis de maestría): Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38901>
- Saavedra, F. J. (2022). *Responsabilidad social y valor público en la MPC, Cañete 2022*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101298>
- Sainz, A. (1994). *La gestión de recursos humanos en la empresa*. EDITA. I.D.O.E. Universidad de Alcalá de Henares. <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/3903>

- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- Sanchez, Y., (2019). *La política para la primera infancia en Argentina. Aportes conceptuales y empíricos del enfoque “Cadena de Valor Público” para la reconstrucción y análisis de la actividad estatal*. (Tesis de maestría): Flacso Argentina. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/18094>
- Soto, R. (2022). *Gestión municipal y el valor público en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Apurímac – 2021*. (Tesis de maestría): Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83630>
- Velasco Flores, Á. S., Franco Mogrovejo, V. A., & Carabajo Bailón, R. (2022). *Gestión operativa para recaudar y recuperar impuestos seccionales en los gobiernos autónomos descentralizados*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89474>
- Zurbriggen, C., & González Lago, M. (2015). Co-creando valor público: Desafíos pendientes para América Latina. *Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad: Cts*, 10(30), 143–171. <https://www.redalyc.org/pdf/924/92441742006.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de Recursos Humanos	García et al. (2008) señala que es un proceso de acciones para atraer personal idóneo y la organización. También, Rodríguez (2007) agrega que las personas que laboran en una organización constituyen un recurso humano, cuentan con un conjunto de habilidades y una comprensión del sistema de trabajo que realizan, lo cual es de gran beneficio en los directivos de esa empresa	Será medida a través del cuestionario de Gestión de Recursos Humanos, su escala valorativa es:  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Dirección y gestión de los RR.HH.  Contratación de RR.HH.  Desarrollo de RR.HH.  Retribución de RR.HH.  Gobernanza de RR.HH.	-Gestión de los flujos de trabajo y análisis del puesto de trabajo. -Igualdad de oportunidades y entorno legal. -Gestión de la diversidad.  -Reclutamiento y selección de recursos humanos.  -Evaluación y Gestión del Desempeño. -Formación de los trabajadores -Desarrollo de la carrera profesional.  -Gestión de la retribución. - -----Premiar al desempeño.  -Gestión de las relaciones internas. -Respeto de los derechos de los empleados y gestión de la disciplina. -Gestión de las relaciones con los representantes de los trabajadores. -Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Valor Publico	Kelly y Muers (2002) ambos autores indican que el valor relacionado a lo estatal es lo que ofrece el estado a través de servicios, leyes, reglamentos y acciones diversas, y está relacionado por el gusto de la población, satisfacción de los servidores públicos, lo que también se ve reflejado en la eficiencia, eficacia y participación de procesos electorales democráticos.	Será medida a través de la Escala de Valor Publica, su escala valorativa es:  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Valor generado por los servicios  Valor generado por los resultados  Valor generado por Confianza	-Estado de los servicios -Satisfacción -Costo de los servicios de mantenimiento -Información -Transparencia -Percepción -Satisfacción -Costo -Resultados concretos -eficiencia y Eficacia -Confianza social Transparencia -Burocracia -Justicia y equidad -Compromiso	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
---------------	--	---	---	---	---

## Anexo 2. Instrumentos

### Instrumento 1: Cuestionario Gestión de Recursos Humanos - INABIF

**INSTRUCCIONES:** Estimado/a compañera/o, a continuación, tienes 20 preguntas sobre la gestión de recursos humanos del INABIF, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

### GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

N°	ÍTEMS	ÍNDICES				
		5	4	3	2	1
	<b>Dirección y gestión de los RR.HH .</b>					
1	La dirección de la entidad del estado planifica las acciones tomando en cuenta las necesidades del personal.					
2	Las acciones de la gestión se ciñen a las demandas del personal de la institución.					
3	La dirección y gestión toma en cuenta el perfil profesional de los trabajadores y la diversidad.					
4	La gestión trabaja por cuidar y mantener buenas relaciones humanas.					
	<b>Contratación de RR.HH</b>					
5	La selección del personal se lleva a cabo a través de un proceso abierto.					
6	La inducción y mejora permanente del personal se lleva a cabo mediante una planificación.					
7	El personal seleccionado es de acuerdo a un perfil determinado. Idóneo al puesto que ocupa.					
8	El área de RRHH, de la entidad del estado lleva a cabo la evaluación del personal de acuerdo a las funciones del puesto.					
	<b>Desarrollo de RR.HH</b>					
9	En el área de RRHH de la entidad del estado se lleva a cabo la evaluación en función a su desempeño y proporciona capacitación al trabajador periódicamente.					
10	El proceso de formación y desarrollo contempla un diagnóstico de necesidades de competencias.					
11	Se les brindan a los trabajadores condiciones laborales óptimas para mejor desenvolvimiento dentro de la entidad del estado.					
12	En la institución existe una política de evaluación con parámetros o planes de mejoramiento para medir el desempeño.					
	<b>Retribución de RR.HH</b>					

13	En la entidad del estado se lleva a cabo una gestión por retribución.					
14	La gestión toma en cuenta y premia el desempeño.					
15	La gestión genera estímulos intrínsecos y extrínsecos.					
16	La comunicación que se maneja entre el personal del área de RRHH y el personal es asertiva					
	<b>Gobernanza de RR.HH</b>					
17	La gestión de los recursos humanos toma en cuenta las relaciones internas.					
18	La gestión trabaja por cuidar y mantener buenas relaciones humanas.					
19	Se percibe permanentemente la armonía entre el personal.					
20	La entidad del estado realiza actividades en favor de la seguridad y salud integral en favor de los trabajadores.					

## Instrumento 2: Escala de Valor Público-INABIF

### Datos Generales.-

Tiempo de residencia en la Institución :

Edad:.....

Sexo: M ( ) F ( )

### Instrucciones. -

Estimado colaborador, con la finalidad de conocer qué opina acerca del valor público en el INABIF-Cedif Rosa de lima, 2023; a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

#### Escala valorativa

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

VALOR PÚBLICO						
I. Con respecto al valor generado por los Servicios		1	2	3	4	5
1	Los servicios de capacitación y formación del personal brindados por la entidad del estado les ayuda para mejorar su desempeño..					
2	Los servicios en mantenimiento de la logística para el desarrollo de las labores de los trabajadores, proporcionados por la entidad del estado, se realizan de forma oportuna.					
3	Considera justo el monto de pago proporcionado por sus honorarios					
4	Los pagos realizados a los empleados por parte de la entidad del estado se ejecutan dentro del plazo establecido					
5	Los trabajadores están informados sobre sus modalidades de contrato o nuevos lineamientos de los programas en los que laboran.					
6	La atención al trabajador brindada por la entidad del estado es transparente, claro					

<b>II. Con respecto al valor generado por los resultados</b>		1	2	3	4	5
7	Se percibe una participación por parte de los actores involucrados dentro de las diversas unidades operativas de la entidad del estado.					
8	Se percibe comunicación activa con los trabajadores entre las diversas unidades operativas de la entidad del estado.					
9	Existe retroalimentación hacia el trabajador (aceptación de opiniones) entre las diversas unidades operativas de la entidad del estado					
10	Existe transparencia de funciones de los actores involucrados en las diversas unidades operativas de la entidad del estado.					
11	Se aprecia eficiencia y eficacia por parte de los actores involucrados en las diversas unidades operativas de la entidad del estado.					
12	Considera usted que existe una respuesta rápida ante las necesidades y requerimientos que solicite un trabajador					
13	Los servicios en salud física y psicológica llegan a todos los trabajadores de manera oportuna					

<b>III. Con respecto al valor generado por confianza</b>		1	2	3	4	5
14	El trato brindado por la entidad del estado genera confianza a los trabajadores.					
15	Existe acceso a la información pública, con respecto a los diversos servicios que brinda la entidad del estado.					
16	Los trámites, consultas, peticiones, entre otras, son resueltas oportunamente por parte de la entidad del estado					
17	Al existir un conflicto, en la entidad del estado en relación a trabajadores lo resuelve oportuna e imparcialmente.					
18	Se aprecia un compromiso constante por parte de la entidad del estado para mejorar los servicios brindados por la misma para sus trabajadores.					
19	El clima laboral presente en la entidad del estado promueve la confianza y motiva el cumplimiento de los objetivos de la institución					
20	Se siente a gusto y motivado por el trato que recibe por parte de la entidad del estado.					

## Anexo 3: Consentimiento informado

### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: .....

Investigador (a) (es): .....

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “.....”, cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional ..... o programa ....., de la Universidad César Vallejo del campus ....., aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución .....

Describir el impacto del problema de la investigación.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “.....”.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y se realizará en el ambiente de ..... de la institución ..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

## Anexo 4. Matriz de evaluación por juicios de expertos

### VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): ELIDA NAIDA AYALA ROMANI

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede de los Olivos, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Gestión de Recursos Humanos y Valor Público en una Entidad del Estado, Lima, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente

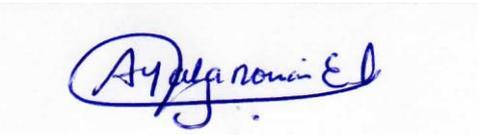


Firma

Emilio Ruiz Vásquez

DNI: N° 09500411

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	ELIDA NAIDA AYALA ROMANI
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	MAESTRA EN GESTION PUBLICA
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	AREA DE RECURSOS HUMANAS
<b>Institución donde labora:</b>	INSTITUTO GEOFISICO DEL PERU- MINAM
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (x)                      Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado;
<b>DNI:</b>	41780013
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	El Cuestionario de Gestión de RRHH- Inabif
<b>Autor (a):</b>	Gladys Alhuay
<b>Objetivo:</b>	Evaluar la Gestión de recursos Humanos en sus distintas dimensiones
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	2015
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores bajo distintas modalidades de trabajo.
<b>Dimensiones:</b>	5
<b>Confiabilidad:</b>	0,958 Alpha de Cronbach
<b>Escala:</b>	La escala tipo Likert.
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo-Medio-Alto
<b>Cantidad de ítems:</b>	20

<b>Tiempo de aplicación:</b>	30m.
------------------------------	------

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario El Cuestionario de Gestión de RRHH- Inabif elaborado por Gladys Alhuay en el año 2015 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01:** Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos.

**Definición de la variable:**

García et al. (2008) señala que es un proceso de acciones para atraer personal idóneo para la organización. También, Rodríguez (2007) agrega que las personas que laboran en una organización constituyen un recurso humano, cuentan con un conjunto de habilidades y una comprensión del sistema de trabajo que realizan, lo cual es de gran beneficio para los directivos de esa empresa

**Dimensión 1: Dirección y gestión de los RR.HH.**

Definición de la dimensión:

Según Gómez et al. (2008) La dimensión de Dirección y gestión de RRHH, enfoca la manera de viabilizar el sistema laboral de una institución y este es uno de los pilares más activos de una entidad pública y/o privada. Los funcionarios organizan, elaboran lineamientos para establecer la organización del trabajo en las diversas áreas, equipos y actividades en una institución con el objetivo de que este se realice de una manera eficaz y eficiente y de ello se obtenga una satisfacción del personal y servicios de calidad.

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
-Gestión de los flujos de trabajo y análisis del puesto de trabajo.	1. La dirección del estado planifica las acciones tomando en cuenta las necesidades del personal.	4	4	4	<b><i>Ninguna</i></b>
	2. Las acciones de la gestión se ciñen a las demandas del personal de la institución.	4	4	4	<b><i>Ninguna</i></b>
Igualdad de oportunidades y entorno legal.	3. La gestión trabaja por cuidar y mantener buenas relaciones humanas.	4	4	4	<b><i>Ninguna</i></b>

Gestión de la diversidad.	4. La gestión trabaja por cuidar y mantener buenas relaciones humanas.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
---------------------------	--	---	---	---	----------------

## Dimensión 2: Contratación de RR.HH.

Definición de la dimensión:

Según Gómez et al. (2008) La contratación del personal, con sus indicadores de reclutamiento y selección como afirma el autor considera que los encargados, funcionarios del área de RRHH deben de ser los encargados en la elaboración del sistema de selección y reclutamiento del personal en las organizaciones públicas y/o privadas, ya que estos necesitan entender y aplicar oportunamente estos sistemas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento y selección de recursos humanos.	5. La selección del personal se lleva a cabo a través de un proceso abierto.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
	6. La inducción y mejora permanente del personal se lleva a cabo mediante una planificación.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
	7. El personal seleccionado es de acuerdo a un perfil determinado. Idóneo al puesto que ocupa.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
	8. El área de RRHH, de la entidad del estado lleva a cabo la evaluación del personal de acuerdo a las funciones del puesto.	4	4	4	<b>Ninguna</b>

### Dimensión 3: Desarrollo de RR.HH.

Definición de la dimensión:

Según Gómez et al. (2008) La dimensión de Desarrollo de RRHH se enfoca en mantener y mejorar el desempeño de uno mismo y de otros empleados de toda entidad, es un factor y valor de mucha importancia en todo jefe o directivo, empleado. En la línea de cumplimiento de este proceso se debe emplear formularios y organigramas de evaluación periódica por los encargados de esta área.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación y Gestión del Desempeño.	9. El área de RRHH de la entidad del estado se lleva a cabo la evaluación en función a su desempeño y proporciona capacitación al trabajador periódicamente.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
	12. En la institución existe una política de evaluación con parámetros o planes de mejoramiento para medir el desempeño.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
Formación de los trabajadores.	10. El proceso de formación y desarrollo contempla un diagnóstico de necesidades de competencias.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
-Desarrollo de la carrera profesional.	11. Se le brindan a los trabajadores condiciones laborales óptimas para mejor desenvolvimiento dentro de la entidad estatal.	4	4	4	<i>Ninguna</i>

#### Dimensión 4: Retribución de RR.HH

Definición de la dimensión:

Según Gómez et al. (2008) La dimensión de la retribución, ve la dinámica de retribución que viene hacer una de las instancias más transcendentales en las instituciones y en los encargados a nivel institucional para lograr atraer, mantener e impulsar a trabajadores eficaces y eficientes que logren cumplir y aportar en el cumplimiento de los objetivos y fines de la institución, además esta instancia mantiene relación estrecha con los niveles de los costos laborales para el cumplimiento de los diversos fines de la institución. Esta dimensión es la suma de las compensaciones cuantificables recibidas por los trabajadores por su trabajo, y toma en cuenta tres aspectos, el salario base, los incentivos y beneficios sociales. (p.374)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión de la retribución.	13..En la entidad del estado se lleva a cabo una gestión por retribución.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
Premiar al desempeño.	14.La gestión toma en cuenta y premia el desempeño.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
	15.La gestión genera estímulos intrínsecos y extrínsecos.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
	16.. La comunicación que se maneja entre el personal del área de RRHH y el personal es asertiva	4	4	4	<i>Ninguna</i>

#### Dimensión 5: Gobernanza de RR.HH

Definición de la dimensión:

según Gómez et al. (2008) La gobernanza de RRHH, se relaciona con la implementación de un programa efectivo para las buenas relaciones en el sistema laboral. Las instituciones en donde predominan las buenas con y entre los trabajadores tienen una superior ventaja sobre las que no las tienen, ya que los trabajadores están más motivados, comprometidos para tener un mayor rendimiento, ya que todo trabajador o empleado espera de la institución en la cual labora un trato equitativo, justo y de respeto a sus derechos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Gestión de las relaciones internas.	17. La gestión de los recursos humanos toma en cuenta las relaciones internas.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Respeto de los derechos de los empleados y gestión de la disciplina	18. La gestión trabaja por cuidar y mantener buenas relaciones humanas.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Gestión de las relaciones con los representantes de los trabajadores.	19. Se percibe permanentemente la armonía entre el personal.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
-Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	20. La entidad del estado realiza actividades en favor de la seguridad y salud integral en favor de los trabajadores.	4	4	4	<b>Ninguna</b>

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	ELIDA NAIDA AYALA ROMANI
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                                  Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	MAESTRA EN GESTION PUBLICA
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	AREA DE RECURSOS HUMANAS
<b>Institución donde labora:</b>	INSTITUTO GEOFISICO DEL PERU- MINAM
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (x)                                  Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado;
<b>DNI:</b>	41780013
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Valor Público -Inabif
<b>Autor (a):</b>	Omar Rojas Morales
<b>Objetivo:</b>	Evaluar el Valor Publico en sus distintas dimensiones
<b>Administración:</b>	Individualmente
<b>Año:</b>	2019
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores bajo distintas modalidades de trabajo.
<b>Dimensiones:</b>	3
<b>Confiabilidad:</b>	0,974 Alpha de Cronbach.
<b>Escala:</b>	La escala tipo Likert.
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo,Medio,Alto (3)
<b>Cantidad de ítems:</b>	20 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 m.

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Valor Público -Inabif elaborado por Omar Rojas Morales en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criteri**

## Instrumento que mide la variable 02: Valor Publico

### Definición de la variable:

Kelly y Muers (2002) ambos autores indican que el valor relacionado a lo estatal es lo que ofrece el estado a través de servicios, leyes, reglamentos y acciones diversas, y está relacionado por el gusto de la población, satisfacción de los servidores públicos, lo que también se ve reflejado en la eficiencia, eficacia y participación de procesos electorales democráticos.

### Dimensión 1: Valor generado por los servicios

Definición de la dimensión:

Kelly y Muers (2002) La dimensión del Valor generado por los servicios está relacionado a las políticas y a los servicios estatales que aportan al valor añadido luego de que los trabajadores y ciudadanos se beneficien de estos, en otras palabras, una buena prestación de servicios generará satisfacción y creará por ende un valor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estado de los servicios	1. Los servicios de capacitación y formación del personal brindados por la entidad del estado les ayuda para mejorar su desempeño..	4	4	4	<i>Ninguna</i>
Satisfacción	2. Los servicios en mantenimiento de la logística para el desarrollo de las labores de los trabajadores, proporcionados por la entidad del estado, se realizan de forma oportuna.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
-Costo de los servicios de mantenimiento	3. Considera justo el monto de pago proporcionado por sus honorarios	4	4	4	<i>Ninguna</i>

	4. Los pagos realizados a los empleados por parte de la entidad del estado, se ejecutan dentro del plazo establecido	4	4	4	<b>Ninguna</b>
-Información	5. Los trabajadores están informados sobre sus modalidades de contrato o nuevos lineamientos de los programas en los que laboran.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
-Trasparencia	6. La atención al trabajador brindada por la entidad del estado, transparente, claro	4	4	4	<b>Ninguna</b>

## Dimensión 2: Valor generado por los resultados

Definición de la dimensión:

Kelly y Muers (2002) La dimensión del Valor generado por los servicios está relacionado a las políticas y a los servicios estatales que aportan al valor añadido luego de que los trabajadores y ciudadanos se beneficien de estos, en otras palabras, una buena prestación de servicios generará satisfacción y creará por ende un valor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción	7. Se percibe una participación por parte de los actores involucrados dentro de las diversas unidades operativas de la entidad del estado.	4	4	4	<b>Ninguna</b>

Satisfacción	8. Se percibe comunicación activa con los trabajadores entre las diversas unidades operativas de la entidad del estado.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Costo	9.Existe retroalimentación hacia el trabajador (aceptación de opiniones) entre las diversas unidades operativas de la entidad del estado.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Resultados concretos	10. Existe transparencia de funciones de los actores involucrados en las diversas unidades operativas de la entidad pública.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
-eficiencia y Eficacia	11.. Se aprecia eficiencia y eficacia por parte de los actores involucrados en las diversas unidades operativas de la entidad pública.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
	12.Considera usted que existe una respuesta rápida ante las necesidades y	4	4	4	<b>Ninguna</b>

	requerimientos que solicite un trabajador				
	13. Los servicios en salud física y psicológica llegan a todos los trabajadores de manera oportuna	4	4	4	<b>Ninguna</b>

### Dimensión 3: Valor generado por Confianza

Definición de la dimensión:

Kelly y Muers (2002) La dimensión Valor generado por los resultados, está relacionado a los servicios y políticas públicas que aumentan luego que los empleados y la sociedad utilicen y se beneficien de estos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza social	14. El trato brindada por la entidad del estado, generan confianza a los pobladores.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Trasparencia	15. Existe acceso a la información pública, con respecto a los diversos servicios que brinda la entidad del estado.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Burocracia	16 Los trámites, consultas, peticiones, entre otras, son resultados oportunamente por parte de la entidad del estado.	4	4	4	<b>Ninguna</b>

Justicia y equidad	17. Al existir un conflicto en la entidad pública en relación a trabajadores lo resuelve oportuna e imparcialmente.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Compromiso	18. Se aprecia un compromiso constante por parte de la entidad del estado para mejorar los servicios brindados por la misma. para sus trabajadores.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
	19. El clima laboral presente en la entidad del estado, promueve la confianza y motiva el cumplimiento de los objetivos de la institución	4	4	4	<b>Ninguna</b>
	20. Se siente a gusto y motivado por el trato que recibe por parte de la entidad del estado.	4	4	4	<b>Ninguna</b>

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): DANIEL ALBERTO IPINCE ANTUNEZ

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede de los Olivos, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Gestión de Recursos Humanos y Valor Público en una Entidad del Estado, Lima, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente



Firma

Emilio Ruiz Vásquez DNI: N°

09500411



<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p align="center"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01:** Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos.

**Definición de la variable:**

García et al. (2008) señala que es un proceso de acciones para atraer personal idóneo para la organización. También, Rodríguez (2007) agrega que las personas que laboran en una organización constituyen un recurso humano, cuentan con un conjunto de habilidades y una comprensión del sistema de trabajo que realizan, lo cual es de gran beneficio para los directivos de esa empres

**Dimensión 1:** Dirección y gestión de los RR.HH.

Definición de la dimensión:

Según Gómez et al. (2008) La dimensión de Dirección y gestión de RRHH, enfoca la manera de viabilizar el sistema laboral de una institución y este es uno de los pilares más activos de una entidad pública y/o privada. Los funcionarios organizan, elaboran lineamientos para establecer la organización del trabajo en las diversas áreas, equipos y actividades en una institución con el objetivo de que este se realice de una manera eficaz y eficiente y de ello se obtenga una satisfacción del personal y servicios de calidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Gestión de los flujos de trabajo y análisis del puesto de trabajo.	1. La dirección del estado entidad planifica las acciones tomando en cuenta las necesidades del personal.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
	2.Las acciones de la gestión se ciñen a las demandas del personal de la institución.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Igualdad de oportunidades y entorno legal.	3.La gestión trabaja por cuidar y mantener buenas relaciones humanas.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Gestión de la diversidad.	4. La gestión trabaja por cuidar y mantener buenas relaciones humanas.	4	4	4	<b>Ninguna</b>

## Dimensión 2: Contratación de RR.HH.

Definición de la dimensión:

Según Gómez et al. (2008) La contratación del personal, con sus indicadores de reclutamiento y selección como afirma el autor considera que los encargados, funcionarios del área de RRHH deben de ser los encargados en la elaboración del sistema de selección y reclutamiento del personal en las organizaciones públicas y/o privadas, ya que estos necesitan entender y aplicar oportunamente estos sistemas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento y selección de recursos humanos.	5. La selección del personal se lleva a cabo a través de un proceso abierto.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
	6. La inducción y mejora permanente del personal se lleva a cabo mediante una planificación.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
	7. El personal seleccionado es de acuerdo a un perfil determinado. Idóneo al puesto que ocupa.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
	8. El área de RRHH, de la entidad del estado lleva a cabo la evaluación del personal de acuerdo a las funciones del puesto.	4	4	4	<i>Ninguna</i>

### Dimensión 3: Desarrollo de RR.HH.

Definición de la dimensión:

Según Gómez et al. (2008) La dimensión de Desarrollo de RRHH se enfoca en mantener y mejorar el desempeño de uno mismo y de otros empleados de toda entidad, es un factor y valor de mucha importancia en todo jefe o directivo, empleado. En la línea de cumplimiento de este proceso se debe emplear formularios y organigramas de evaluación periódica por los encargados de esta área.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación y Gestión del Desempeño.	9. El área de RRHH de la entidad del estado se lleva a cabo la evaluación en función a su desempeño y proporciona capacitación al trabajador periódicamente.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
	12. En la institución existe una política de evaluación con parámetros o planes de mejoramiento para medir el desempeño.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
Formación de los trabajadores.	10. El proceso de formación y desarrollo contempla un diagnóstico de necesidades de competencias.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
-Desarrollo de la carrera profesional.	11. Se le brindan a los trabajadores condiciones laborales óptimas para mejor desenvolvimiento dentro de la entidad estatal.	4	4	4	<i>Ninguna</i>

#### Dimensión 4: Retribución de RR.HH

Definición de la dimensión:

Según Gómez et al. (2008) La dimensión de la retribución, ve la dinámica de retribución que viene hacer una de las instancias más trascendentales en las instituciones y en los encargados a nivel institucional para lograr atraer, mantener e impulsar a trabajadores eficaces y eficientes que logren cumplir y aportar en el cumplimiento de los objetivos y fines de la institución, además esta instancia mantiene relación estrecha con los niveles de los costos laborales para el cumplimiento de los diversos fines de la institución. Esta dimensión es la suma de las compensaciones cuantificables recibidas por los trabajadores por su trabajo, y toma en cuenta tres aspectos, el salario base, los incentivos y beneficios sociales. (p.374)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión de la retribución.	13..En la entidad del estado se lleva a cabo una gestión por retribución.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Premiar a desempeño.	14.La gestión toma en cuenta y premia el desempeño.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
	15.La gestión genera estímulos intrínsecos y extrínsecos.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
	16.. La comunicación que se maneja entre el personal del área de RRHH y el personal es asertiva	4	4	4	<b>Ninguna</b>

## Dimensión 5: Gobernanza de RR.HH

Definición de la dimensión:

según Gómez et al. (2008) La gobernanza de RRHH, se relaciona con la implementación de un programa efectivo para las buenas relaciones en el sistema laboral. Las instituciones en donde predominan las buenas con y entre los trabajadores tienen una superior ventaja sobre las que no las tienen, ya que los trabajadores están más motivados, comprometidos para tener un mayor rendimiento, ya que todo trabajador o empleado espera de la institución en la cual labora un trato equitativo, justo y de respeto a sus derechos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Gestión de las relaciones internas.	17. La gestión de los recursos humanos toma en cuenta las relaciones internas.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
Respeto de los derechos de los empleados y gestión de la disciplina	18. La gestión trabaja por cuidar y mantener buenas relaciones humanas.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
Gestión de las relaciones con los representantes de los trabajadores.	19. Se percibe permanentemente la armonía entre el personal.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
-Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	20. La entidad del estado realiza actividades en favor de la seguridad y salud integral en favor de los trabajadores.	4	4	4	<i>Ninguna</i>

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	DANIEL ALBERTO IPINCE ANTUNEZ
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ()
<b>Área de formación académica:</b>	MAESTRO EN INGENIERÍA INDUSTRIAL ESTADÍSTICO APLICADA PARA INVESTIGACIÓN
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	AREA DE GESTION Y RECURSOS HUMANOS
<b>Institución donde labora:</b>	MINISTERIO DE EDUCACIÓN
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ()                      Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) artículos de investigación, tesis a nivel nacional
<b>DNI:</b>	46172508
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Valor Público -Inabif
<b>Autor (a):</b>	Omar Rojas Morales
<b>Objetivo:</b>	Evaluar el Valor Publico en sus distintas dimensiones
<b>Administración:</b>	Individualmente
<b>Año:</b>	2019
<b>Ambito de aplicación:</b>	Trabadores bajo distintas modalidades de trabajo.
<b>Dimensiones:</b>	3
<b>Confiabilidad:</b>	0,974 Alpha de Cronbach.
<b>Escala:</b>	La escala tipo Likert.
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo,Medio,Alto (3)
<b>Cantidad de ítems:</b>	20 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 m.

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Valor Público -Inabif elaborado por Omar Rojas Morales en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p align="center"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

## Instrumento que mide la variable 02: Valor Publico

### Definición de la variable:

Kelly y Muers (2002) ambos autores indican que el valor relacionado a lo estatal es lo que ofrece el estado a través de servicios, leyes, reglamentos y acciones diversas, y está relacionado por el gusto de la población, satisfacción de los servidores públicos, lo que también se ve reflejado en la eficiencia, eficacia y participación de procesos electorales democráticos.

### Dimensión 1: Valor generado por los servicios

Definición de la dimensión:

Kelly y Muers (2002) La dimensión del Valor generado por los servicios está relacionado a las políticas y a los servicios estatales que aportan al valor añadido luego de que los trabajadores y ciudadanos se beneficien de estos, en otras palabras, una buena prestación de servicios generará satisfacción y creará por ende un valor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estado de los servicios	1. Los servicios de capacitación y formación del personal brindados por la entidad del estado les ayuda para mejorar su desempeño..	4	4	4	<i>Ninguna</i>
Satisfacción	2. Los servicios en mantenimiento de la logística para el desarrollo de las labores de los trabajadores, proporcionados por la entidad del estado, se realizan de forma oportuna.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
-Costo de los servicios de mantenimiento	3. Considera justo el monto de pago proporcionado por sus honorarios	4	4	4	<i>Ninguna</i>
	4. Los pagos realizados a los empleados por parte de la entidad del estado, se ejecutan dentro del plazo establecido	4	4	4	<i>Ninguna</i>

-Información	5. Los trabajadores están informados sobre sus modalidades de contrato o nuevos lineamientos de los programas en los que laboran.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
-Transparencia	6. La atención al trabajador brindada por la entidad del estado, transparente, claro	4	4	4	<b>Ninguna</b>

## Dimensión 2: Valor generado por los resultados

Definición de la dimensión:

Kelly y Muers (2002) La dimensión del Valor generado por los servicios está relacionado a las políticas y a los servicios estatales que aportan al valor añadido luego de que los trabajadores y ciudadanos se beneficien de estos, en otras palabras, una buena prestación de servicios generará satisfacción y creará por ende un valor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción	7. Se percibe una participación por parte de los actores involucrados dentro de las diversas unidades operativas de la entidad del estado.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Satisfacción	8. Se percibe comunicación activa con los trabajadores entre las diversas unidades operativas de la entidad del estado.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Costo	9. Existe retroalimentación hacia el trabajador (aceptación de	4	4	4	<b>Ninguna</b>

	opiniones) entre las diversas unidades operativas de la entidad del estado.				
Resultados concretos	10. Existe transparencia de funciones de los actores involucrados en las diversas unidades operativas de la entidad del estado.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
-eficiencia y Eficacia	11.. Se aprecia eficiencia y eficacia por parte de los actores involucrados en las diversas unidades operativas de la entidad del estado.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
	12.Considera usted que existe una respuesta rápida ante las necesidades y requerimientos que solicite un trabajador	4	4	4	<b>Ninguna</b>
	13. Los servicios en salud física y psicológica llegan a todos los trabajadores de manera oportuna	4	4	4	<b>Ninguna</b>

### Dimensión 3: Valor generado por Confianza

Definición de la dimensión:

Kelly y Muers (2002) La dimensión Valor generado por los resultados, está relacionado a los servicios y políticas públicas que aumentan luego que los empleados y la sociedad utilicen y se beneficien de estos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza social	14. El trato brindado por la entidad pública, generan confianza a los pobladores.	4	4	4	<b>Ninguna</b>

Trasparencia	15. Existe acceso a la información pública, con respecto a los diversos servicios que brinda la entidad del estado.	4	4	4	<b><i>Ninguna</i></b>
Burocracia	16 Los trámites, consultas, peticiones, entre otras, son resueltas oportunamente por parte de la entidad del estado.	4	4	4	<b><i>Ninguna</i></b>
Justicia y equidad	17. Al existir un conflicto en la entidad del estado en relación a trabajadores lo resuelve oportuna e imparcialmente.	4	4	4	<b><i>Ninguna</i></b>
Compromiso	18. Se aprecia un compromiso constante por parte de la entidad del estado para mejorar los servicios brindados por la misma. para sus trabajadores.	4	4	4	<b><i>Ninguna</i></b>
	19. El clima laboral presente en la entidad del estado, promueve la confianza y motiva el cumplimiento de los objetivos de la institución	4	4	4	<b><i>Ninguna</i></b>
	20. Se siente a gusto y motivado por el trato que recibe por parte de la entidad del estado.	4	4	4	<b><i>Ninguna</i></b>

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): LINO ROLANDO RODRIGUEZ ALEGRE

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede de los Olivos, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Gestión de Recursos Humanos y Valor Público en una Entidad del Estado, Lima, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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



Firma

Firma

Emilio Ruiz Vásquez DNI: N°

09500411



<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p align="center"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01:** Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos.

**Definición de la variable:**

García et al. (2008) señala que es un proceso de acciones para atraer personal idóneo para la organización. También, Rodríguez (2007) agrega que las personas que laboran en una organización constituyen un recurso humano, cuentan con un conjunto de habilidades y una comprensión del sistema de trabajo que realizan, lo cual es de gran beneficio para los directivos de esa empres

**Dimensión 1: Dirección y gestión de los RR.HH.**

Definición de la dimensión:

Según Gómez et al. (2008) La dimensión de Dirección y gestión de RRHH, enfoca la manera de viabilizar el sistema laboral de una institución y este es uno de los pilares más activos de una entidad pública y/o privada. Los funcionarios organizan, elaboran lineamientos para establecer la organización del trabajo en las diversas áreas, equipos y actividades en una institución con el objetivo de que este se realice de una manera eficaz y eficiente y de ello se obtenga una satisfacción del personal y servicios de calidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Gestión de los flujos de trabajo y análisis del puesto de trabajo.	1. La dirección de la entidad estado planifica las acciones tomando en cuenta las necesidades del personal.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
	2. Las acciones de la gestión se ciñen a las demandas del personal de la institución.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Igualdad de oportunidades y entorno legal.	3. La gestión trabaja por cuidar y mantener buenas relaciones humanas.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Gestión de la diversidad.	4. La gestión trabaja por cuidar y mantener buenas relaciones humanas.	4	4	4	<b>Ninguna</b>

## Dimensión 2: Contratación de RR.HH.

Definición de la dimensión:

Según Gómez et al. (2008) La contratación del personal, con sus indicadores de reclutamiento y selección como afirma el autor considera que los encargados, funcionarios del área de RRHH deben de ser los encargados en la elaboración del sistema de selección y reclutamiento del personal en las organizaciones públicas y/o privadas, ya que estos necesitan entender y aplicar oportunamente estos sistemas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento y selección de recursos humanos.	5. La selección del personal se lleva a cabo a través de un proceso abierto.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
	6. La inducción y mejora permanente del personal se lleva a cabo mediante una planificación.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
	7. El personal seleccionado es de acuerdo a un perfil determinado. Idóneo al puesto que ocupa.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
	8. El área de RRHH, de la entidad del estado lleva a cabo la evaluación del personal de acuerdo a las funciones del puesto.	4	4	4	<i>Ninguna</i>

### Dimensión 3: Desarrollo de RR.HH.

Definición de la dimensión:

Según Gómez et al. (2008) La dimensión de Desarrollo de RRHH se enfoca en mantener y mejorar el desempeño de uno mismo y de otros empleados de toda entidad, es un factor y valor de mucha importancia en todo jefe o directivo, empleado. En la línea de cumplimiento de este proceso se debe emplear formularios y organigramas de evaluación periódica por los encargados de esta área.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación y Gestión del Desempeño.	9. El área de RRHH de la entidad del estado se lleva a cabo la evaluación en función a su desempeño y proporciona capacitación al trabajador periódicamente.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
	12. En la institución existe una política de evaluación con parámetros o planes de mejoramiento para medir el desempeño.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
Formación de los trabajadores.	10. El proceso de formación y desarrollo contempla un diagnóstico de necesidades de competencias.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
-Desarrollo de la carrera profesional.	11. Se le brindan a los trabajadores condiciones laborales óptimas para mejor desenvolvimiento dentro de la entidad estatal.	4	4	4	<i>Ninguna</i>

#### Dimensión 4: Retribución de RR.HH

Definición de la dimensión:

Según Gómez et al. (2008) La dimensión de la retribución, ve la dinámica de retribución que viene hacer una de las instancias más trascendentales en las instituciones y en los encargados a nivel institucional para lograr atraer, mantener e impulsar a trabajadores eficaces y eficientes que logren cumplir y aportar en el cumplimiento de los objetivos y fines de la institución, además esta instancia mantiene relación estrecha con los niveles de los costos laborales para el cumplimiento de los diversos fines de la institución. Esta dimensión es la suma de las compensaciones cuantificables recibidas por los trabajadores por su trabajo, y toma en cuenta tres aspectos, el salario base, los incentivos y beneficios sociales. (p.374)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión de la retribución.	13..En la entidad del estado se lleva a cabo una gestión por retribución.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
Premiar a desempeño.	14.La gestión toma en cuenta y premia el desempeño.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
	15.La gestión genera estímulos intrínsecos y extrínsecos.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
	16.. La comunicación que se maneja entre el personal del área de RRHH y el personal es asertiva	4	4	4	<i>Ninguna</i>

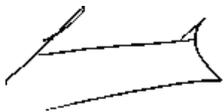
## Dimensión 5: Gobernanza de RR.HH

Definición de la dimensión:

según Gómez et al. (2008) La gobernanza de RRHH, se relaciona con la implementación de un programa efectivo para las buenas relaciones en el sistema laboral. Las instituciones en donde predominan las buenas con y entre los trabajadores tienen una superior ventaja sobre las que no las tienen, ya que los trabajadores están más motivados, comprometidos para tener un mayor rendimiento, ya que todo trabajador o empleado espera de la institución en la cual labora un trato equitativo, justo y de respeto a sus derechos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-Gestión de las relaciones internas.	17. La gestión de los recursos humanos toma en cuenta las relaciones internas.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Respeto de los derechos de los empleados y gestión de la disciplina	18. La gestión trabaja por cuidar y mantener buenas relaciones humanas.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Gestión de las relaciones con los representantes de los trabajadores.	19. Se percibe permanentemente la armonía entre el personal.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
-Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo	20. La entidad del estado realiza actividades en favor de la seguridad y salud integral en favor de los trabajadores.	4	4	4	<b>Ninguna</b>

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	LINO ROLANDO RODRIGUEZ ALEGRE
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ()
<b>Área de formación académica:</b>	MAGÍSTER EN ADMINISTRACION
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	AREA DE GESTIÓN Y RECURSOS HUMANOS
<b>Institución donde labora:</b>	UNIV. NAC. JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRION
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ()                      Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) artículos de investigación, tesis a nivel nacional e internacional en Scopus, Web of Science
<b>DNI:</b>	06535058
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Valor Público -Inabif
<b>Autor (a):</b>	Omar Rojas Morales
<b>Objetivo:</b>	Evaluar el Valor Público en sus distintas dimensiones
<b>Administración:</b>	Individualmente
<b>Año:</b>	2019
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Trabajadores bajo distintas modalidades de trabajo.
<b>Dimensiones:</b>	3
<b>Confiabilidad:</b>	0,974 Alpha de Cronbach.
<b>Escala:</b>	La escala tipo Likert.
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo, Medio, Alto (3)
<b>Cantidad de ítems:</b>	20 ítems
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 m.

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Valor Público -Inabif elaborado por Omar Rojas Morales en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p style="text-align: center;"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

## Instrumento que mide la variable 02: Valor Publico

### Definición de la variable:

Kelly y Muers (2002) ambos autores indican que el valor relacionado a lo estatal es lo que ofrece el estado a través de servicios, leyes, reglamentos y acciones diversas, y está relacionado por el gusto de la población, satisfacción de los servidores públicos, lo que también se ve reflejado en la eficiencia, eficacia y participación de procesos electorales democráticos.

### Dimensión 1: Valor generado por los servicios

#### Definición de la dimensión:

Kelly y Muers (2002) La dimensión del Valor generado por los servicios está relacionado a las políticas y a los servicios estatales que aportan al valor añadido luego de que los trabajadores y ciudadanos se beneficien de estos, en otras palabras, una buena prestación de servicios generará satisfacción y creará por ende un valor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estado de los servicios	1. Los servicios de capacitación y formación del personal brindados por la entidad del estado les ayuda para mejorar su desempeño..	4	4	4	<i>Ninguna</i>
Satisfacción	2. Los servicios en mantenimiento de la logística para el desarrollo de las labores de los trabajadores, proporcionados por la entidad del estado, se realizan de forma oportuna.	4	4	4	<i>Ninguna</i>
-Costo de los servicios de mantenimiento	3. Considera justo el monto de pago proporcionado por sus honorarios	4	4	4	<i>Ninguna</i>
	4. Los pagos realizados a los empleados por parte de la entidad	4	4	4	<i>Ninguna</i>

	del estado, se ejecutan dentro del plazo establecido				
- Información	5. Los trabajadores están informados sobre sus modalidades de contrato o nuevos lineamientos de los programas en los que laboran.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
- Transparencia	6. La atención al trabajador brindada por la entidad del estado, transparente, claro	4	4	4	<b>Ninguna</b>

## Dimensión 2: Valor generado por los resultados

Definición de la dimensión:

Kelly y Muers (2002) La dimensión del Valor generado por los servicios está relacionado a las políticas y a los servicios estatales que aportan al valor añadido luego de que los trabajadores y ciudadanos se beneficien de estos, en otras palabras, una buena prestación de servicios generará satisfacción y creará por ende un valor.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción	7. Se percibe una participación por parte de los actores involucrados dentro de las diversas unidades operativas de la entidad del estado	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Satisfacción	8. Se percibe comunicación activa con los trabajadores entre las diversas unidades operativas de la entidad del estado.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Costo	9. Existe retroalimentación hacia el trabajador (aceptación de opiniones) entre las diversas unidades	4	4	4	<b>Ninguna</b>

	operativas de la entidad del estado.				
Resultados concretos	10. Existe transparencia de funciones de los actores involucrados en las diversas unidades operativas de la entidad pública.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
-eficiencia y Eficacia	11.. Se aprecia eficiencia y eficacia por parte de los actores involucrados en las diversas unidades operativas de la entidad del estado.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
	12.Considera usted que existe una respuesta rápida ante las necesidades y requerimientos que solicite un trabajador.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
	13. Los servicios en salud física y psicológica llegan a todos los trabajadores de manera oportuna	4	4	4	<b>Ninguna</b>

### Dimensión 3: Valor generado por Confianza

Definición de la dimensión:

Kelly y Muers (2002) La dimensión Valor generado por los resultados, está relacionado a los servicios y políticas públicas que aumentan luego que los empleados y la sociedad utilicen y se beneficien de estos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Confianza social	14. El trato brindado por la entidad del estado, generan confianza a los pobladores.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Trasparencia	15. Existe acceso a la información pública, con respecto a los diversos servicios que brinda la entidad del estado.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Burocracia	16 Los trámites, consultas, peticiones, entre otras, son resueltas oportunamente por parte de la entidad del estado.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Justicia y equidad	17. Al existir un conflicto en la entidad del estado en relación a trabajadores lo resuelve oportuna e imparcialmente.	4	4	4	<b>Ninguna</b>
Compromiso	18. Se aprecia un compromiso constante por parte de la entidad del estado para mejorar los servicios brindados por la misma. para sus trabajadores.	4	4	4	<b>Ninguna</b>

	19. El clima laboral presente en la entidad del estado, promueve la confianza y motiva el cumplimiento de los objetivos de la institución	4	4	4	<b><i>Ninguna</i></b>
	20. Se siente a gusto y motivado por el trato que recibe por parte de la entidad del estado.	4	4	4	<b><i>Ninguna</i></b>

## Anexo 6. Matriz de consistencia

Título: Gestión de recursos humanos y valor público en una entidad del estado, Lima, 2023								
Autor: Br. Ruiz Vásquez, Emilio Javier								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> 1) ¿Cuál es la relación entre la dirección y gestión de los recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023? 2) ¿Cuál es la relación entre la contratación de personal en la gestión de los recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023? 3) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal en la gestión de los recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023? 4) ¿Cuál es la relación entre la retribución en la gestión de los recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> 1) Determinar la relación entre la dirección y gestión de los recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023. 2) Determinar la relación entre la contratación de personal en la gestión de los recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023. 3) Determinar la relación entre el desarrollo del personal en la gestión de los recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023. 4) Determinar la relación entre la</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación entre la gestión de recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> 1) Existe relación entre la dirección y gestión de los recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023. 2) Existe relación entre la contratación de personal en la gestión de los recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023. 3) Existe relación entre el desarrollo del personal en la gestión de los recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023. 4) Existe relación entre la retribución en la gestión de los recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023.</p>	Variable (X): Gestión de recursos humanos					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
			Dirección y gestión de los RR.HH.	- Gestión de los flujos de trabajo y análisis del puesto de trabajo. - Igualdad de oportunidades y entorno legal. Gestión de la diversidad.	1-4	Escala ordinal  Siempre (5) Casi Siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Alto (74-100)  Medio (47-73)  Bajo (20-46)	
			Contratación de RR.HH.	- Reclutamiento y selección de recursos humanos.	5-8			
			Desarrollo de RR.HH.	- Evaluación y Gestión del Desempeño. Formación de los trabajadores. - Desarrollo de la carrera profesional.	9-12			
			Retribución de RR.HH.	- Gestión de la retribución. - Premiar al desempeño.	13-16			
			Gobernanza de RR.HH.	- Gestión de las relaciones internas. - Respeto de los derechos de los empleados y gestión de la disciplina. - Gestión de las relaciones con los representantes de los trabajadores. - Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.	17-20			
			Variable (Y): Valor público					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
			Valor generado por los servicios	- Estado de los servicios - Satisfacción - Costo de los servicios de mantenimiento - Información - Transparencia	1-5	Escala ordinal  Siempre (5) Casi Siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2)	Alto (55-75)  Medio (35-54)  Bajo (15-34)	
Valor generado por los resultados	- Percepción - Satisfacción - Costo - Resultados concretos - Eficiencia y eficacia	6-10						

<p>5) ¿Cuál es la relación entre la gobernanza en la gestión de los recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023?</p>	<p>retribución en la gestión de los recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023. 5) Determinar la relación entre la gobernanza en la gestión de los recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023.</p>	<p>5) Existe relación entre la gobernanza en la gestión de los recursos humanos y el valor público en una entidad del Estado, Lima 2023.</p>	<p>Valor generado por confianza y legitimidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confianza social</li> <li>- Transparencia</li> <li>- Burocracia</li> <li>- Justicia y equidad</li> <li>- Compromiso</li> </ul>	<p>11-15</p>	<p>Nunca (1)</p>	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA			
<p><b>PARADIGMA:</b> Positivista <b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo <b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo. <b>TIPO:</b> Básica <b>DISEÑO:</b> No experimental de corte transversal <b>NIVEL:</b> Descriptivo correlacional</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 62 servidores públicos del CEDIF de Villa María del Triunfo <b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 62 servidores públicos del CEDIF de Villa María del Triunfo <b>TIPO DE MUESTREO:</b> Muestreo no probabilístico, por conveniencia</p>	<p><b>VARIABLE X:</b> Gestión de recursos humanos <b>TECNICA:</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario de gestión de recursos humanos <b>AUTOR:</b> Gladys Alhuay <b>AÑO:</b> 2015 <b>FORMA DE ADMINISTRACIÓN:</b> Google forms <b>ESTRUCTURA:</b> Está conformada por 20 ítems.  <b>VARIABLE Y:</b> Valor público <b>TECNICA:</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario de valor público <b>AUTOR:</b> Omar Rojas Morales <b>AÑO:</b> 2019 <b>FORMA DE ADMINISTRACIÓN:</b> Google forms <b>ESTRUCTURA:</b> Está conformada por 15 ítems</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Se aplicará la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov Se usará el coeficiente de correlación de Spearman o Pearson según los resultados de la prueba de normalidad.</p>				

## Anexo 7. Confiabilidad de los instrumentos de recojo de información

### Variable 1. Gestión de recursos humanos

#### Prueba piloto

Confiabilidad gestión de recursos humanos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	var							
1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4								
2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3								
3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2								
4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1								
5	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1								
6	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3								
7	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	2								
8	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3								
9	3	2	4	3	3	5	4	3	4	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3								
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4								
11	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	3	3	2	5	5	5	4								
12	4	3	4	3	1	4	3	2	4	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	1								
13																												
14																												
15																												
16																												
17																												
18																												
19																												
20																												
21																												
22																												
23																												
24																												
25																												
26																												
27																												

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 144. W: 1261 pt.

22°C Nublado | 1033 | 06/06/2023

#### Análisis de confiabilidad

\*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
- Título
- Notas
- Escala: Gestión de rec
- Título
- Resumen de proc
- Estadísticas de fi

### Fiabilidad

Escala: Gestión de recursos humanos

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%		
	Válido	Excluido <sup>a</sup>	12	0	100,0
Total	12	0	100,0		

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	20

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 144. W: 1261 pt.

22°C Nublado | 1033 | 06/06/2023

## Variable 2. Valor público

### Prueba piloto

Confiabilidad de valor público.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	var						
1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2							
2	4	2	1	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2							
3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2							
4	4	5	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5							
5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3							
6	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	4	2	3	4							
7	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4							
8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
9	4	2	1	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	3	4	2	3	2	3	4							
10	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4							
11	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5							
12	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3							
13																											
14																											
15																											
16																											
17																											
18																											
19																											
20																											
21																											
22																											
23																											
24																											
25																											
26																											
27																											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 1036 | 22°C Nublado | 06/06/2023

### Análisis de confiabilidad

Resultado de valor publico.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
- Título
- Notas
- Escala: Valor público
- Título
- Resumen de proces
- Estadísticas de fiabi

### Fiabilidad

#### Escala: Valor público

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	12	100,0

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	20

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 22, W: 1261 pt | 1040 | 22°C Nublado | 06/06/2023

## Anexo 8. Prueba de normalidad

### Estadística inferencial

#### *Prueba de Normalidad*

Variables	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Gestión de recursos humanos	,085	62	,034
Valor público	,080	62	,042

#### **Interpretación:**

Según los resultados presentados en la Tabla 3, se observó que los valores de significancia (Sig.) de las variables son inferiores a 0,05. Esto indica que la distribución de los datos no sigue una distribución normal. Por lo tanto, se optó por emplear la prueba de correlación de Spearman, que es una prueba no paramétrica, con la cual se evalúan las hipótesis propuestas.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RONDON VARGAS FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y valor público en una entidad del estado, Lima,2023", cuyo autor es RUÍZ VÁSQUEZ EMILIO JAVIER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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, 13 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RONDON VARGAS FREDDY <b>DNI:</b> 43328988 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2325-9579	Firmado electrónicamente por: FRONDONVA el 14- 08-2023 22:14:06

Código documento Trilce: TRI - 0648927