



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Gestión de recursos humanos y procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad de Pacasmayo, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Espinoza Burgos, Xenia Patricia (orcid.org/0000-0001-8935-5534)

ASESOR:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este presente trabajo de investigación se la dedico a Dios, por permitirme poder culminar este proceso de formación profesional.

Agradecimiento

Un agradecimiento muy especial a mi madre quien me brindo su apoyo en todo el proceso de mis estudios de Posgrado y quien me motiva a seguir esforzándome día a día y sobre todo a adquirir nuevos conocimientos.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	36
RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Población determinada en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021.....	20
Tabla 2. Nivel de frecuencia y porcentaje de la variable gestión de recursos humanos en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021.....	24
Tabla 3. Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021	25
Tabla 4. Nivel de frecuencia y porcentaje de la variable procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021	26
Tabla 5. Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021	27
Tabla 6. Prueba de Normalidad.....	28
Tabla 7. Correlaciones entre la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021	29
Tabla 8. Correlaciones entre la planificación de la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021	30
Tabla 9. Correlaciones entre la organización de la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021	31
Tabla 10. Correlaciones entre la dirección de la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021	32
Tabla 11. Correlaciones el control de la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021	33

Índice de figuras

Figura 1. Nivel porcentual de la gestión de recursos humanos en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021	24
Figura 2. Nivel porcentual del procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021	26

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021”, tomando, conceptos, ideas, teorías, sobre nuestras variables. El tipo de investigación fue básica con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional, transversal con una población de 41 servidores civiles y muestra de 35 servidores de la municipalidad distrital, para la recolección de datos se usó dos cuestionarios validados por 3 expertos en los temas de investigación y el sector público, se presentó los resultados mediante tablas y figuras estadísticas utilizando el programa Excel, y el software Spss.V25, se utilizó la prueba de Shapiro Wilk que determinó una distribución no normal utilizando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, obteniendo como resultado que existe relación con un índice de 0.858** con una significancia del 0,000, comprobando nuestra hipótesis de investigación, concluyendo de que existe una relación alta y significativa entre la gestión recursos humanos y los procedimientos administrativos de estado de emergencia sanitaria.

Palabras Clave: Gestión de recursos humanos, procedimiento administrativo, emergencia sanitaria, municipalidad.

Abstract

The objective of this study was to "Determine the relationship that exists between the management of human resources and the administrative procedure of the state of health emergency in district municipality of Pacasmayo, 2021", taking, concepts, ideas, theories, about our variables. The type of research was basic with a non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional design with a population of 41 civil servants and a sample of 35 servants from the district municipality. Two questionnaires validated by 3 experts in data collection were used for data collection. the research topics and the public sector, the results were presented through tables and statistical figures using the Excel program, and the Spss.V25 software, the Shapiro Wilk test was used, which determined a non-normal distribution using the non-parametric Rho test of Spearman, obtaining as a result that there is a relationship with an index of 0.858** with a significance of 0.000, proving our research hypothesis, concluding that there is a high and significant relationship between human resources management and administrative procedures of a state of emergency sanitary.

Keywords: Human resource management, administrative procedure, health emergency, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia, ha impactado significativamente a nivel mundial en diversos factores de tipo social, económico y jurídico, así como en los procedimientos administrativos realizados de forma presencial en las diversas entidades que pertenecen al sector público, siendo varios los países en donde se ha observado dificultades en la gestión administrativa, ocasionado por la falta de modernización de los servicios brindados por el estado, perjudicando los plazos establecidos para su entrega, además de cómo se maneja al personal, fundamental para direccionar el cumplimiento de funciones de los servidores públicos y alcanzar los objetivos establecidos por las entidades gubernamentales (Pont, 2020).

Latinoamérica no es ajena a esta problemática generada por el COVID 19, debido a las diversas medidas adoptadas por los gobiernos para hacerle frente, como la restricción de la movilidad, el confinamiento de la población y el distanciamiento social, lo que ocasionó serios problemas en la ejecución de procesos de los trabajadores y funcionarios del estado, ya que no podían acudir a su centro de labores debido a la normativa establecida para evitar la propagación del virus del COVID 19, evidenciando la importancia de la digitalización de los procesos, que permitan realizarse con mayor simplicidad y celeridad, estableciéndose un correcto control de los procesos que permitan responder efectivamente a las demandas de la ciudadanía, sin requerir exclusivamente de la presencialidad de los funcionarios a cargos del proceso, repercutiendo positivamente en la manera en que la ciudadanía se relaciona con la administración pública y los encargados de hacerla efectiva, por medio del uso de las herramientas de gestión, control e interacción en tiempo real que brinda el uso de la tecnología en la administración pública. (Agudelo et al., 2020).

En el Perú, respecto al ordenamiento respecto a la pandemia, no se contaba con los instrumentos necesarios que permitan que las entidades públicas y sus servidores puedan realizar la prestación de servicios de manera remota, desde sus hogares, debido a que la figura del teletrabajo poseía una serie de limitaciones que demandaban alternar con la presencialidad del funcionario a cargo del proceso, de manera que el estado peruano ha promovido una serie de políticas públicas que garanticen su desarrollo, a través del uso de los medios

tecnológicos, por el cual se ejerce el control y supervisión de correcto cumplimiento de las labores que corresponden a cada funcionario y servidor, facilitando la gestión de recurso humano durante el ejercicio de su jornada laboral, siendo importante la implementación de un programa de capacitación para la formación de los servidores y funcionarios en el uso de las herramientas digitales y su uso eficiente en la simplificación de tareas. (Montañez, 2021).

En las municipalidades o gobiernos locales de La Libertad se ha podido verificar que el manejo de personal no ha establecido un correcto seguimiento para el cumplimiento de los procedimientos de administración durante la pandemia del COVID-19, ya que así como a nivel nacional no se encontraban con directivas suficientes para dar seguimiento de cómo se debieron cumplir dichos procesos es por eso que la efectividad de las funciones públicas se vio reducida, y si bien es cierto la burocracia Liberteña ya dejaba mucho que desear a raíz de la pandemia se evidencio con mucho más ahínco las deficiencias del sector público y como no estamos preparados para afrontar estos tipos de desastres, finalmente nos dimos cuenta la importancia que establece los recursos humanos para que las metas y objetivos institucionales se cumplan. (Presidencia de Consejo de ministros, 2020).

En el distrito de Jequetepeque, perteneciente a la provincia de Pacasmayo, a raíz del estado de emergencia, en la entidad en estudio, se suspendieron los plazos para seguir con la documentación, así como la mesa de partes de forma presencial, actualmente se vienen digitalizando los documentos, por medio de la creación de casillas electrónicas para realizar la notificación del acto administrativo, además se ha implementado el control y supervisión del recurso humano por medio del uso de las herramientas digitales, las cuales han sido fundamentales para continuar con el desarrollo de los procedimientos administrativos sin la necesidad de establecer un contacto directo entre los funcionarios o servidores involucrados en el proceso, en tal sentido, se ha presentado una problemática en la entidad de estudio a causa del impacto que ha significado este nuevo enfoque virtual para el cumplimiento de los procesos administrativos además de su efectividad en el control del talento humano, de manera que se desea conocer:

Ante este panorama se formula la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación existente entre la gestión de recursos humanos y procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021?

La justificación desde un enfoque teórico establece que plantearemos el incremento del conocimiento científico respecto a cómo se gestionan los recursos de personal y los procedimientos administrativos en el estado de emergencia, verificando si estos establecimientos puedan ayudar a la realidad. En la justificación práctica, se establece criterios para verificar el incremento del análisis de las variables orientado a reconocer los objetivos y generar diferentes parámetros para que se pueda concientizar la calidad de los recursos humanos contratados en margen al estado de emergencia verificando la gestión de los recursos en la ejecución de funciones de los administrativos del sector público.

Se establece una justificación metodológica ya que se describe parámetros de orientación de un método de investigación así como los enfoques que determinan la presentación de los datos, ejecutando los cuestionarios para efectuar y continuar con la explicación del diseño de investigación. Se establece una justificación social, ya que no solo incremento científico ayudara a encontrar mejores fundamentos, para evaluar a nuestras y generara nuevos criterios para la mejora de los mismos ya que se establecerán nuevas directivas que puedan ayudar a ser más eficientes y eficaces. Como objetivo general, Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021. Por consiguiente, los objetivos específicos, Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021. Como hipótesis de investigación, Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021. Finalmente, las hipótesis específicas, Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Delgado y Medina (2020), en su artículo los investigadores explican cómo los recursos humanos plantean un rol importante dentro de las especificaciones de los procedimientos durante la pandemia del COVID -19, el artículo fue realizado en Colombia en la Pontificia Universidad Javeriana; el texto plantea como objetivo principal el análisis de como los recursos humanos desempeñan de manera eficaz su roles durante la pandemia, utilizando una metodología cualitativa, realizando así dos entrevistas, teniendo como muestra de estudio a trabajadores del área de recursos humanos y otras áreas, obteniendo como resultados el guiar a sus trabajadores en épocas de crisis y desempeñar sus funciones dentro de la nueva normalidad , es decir apoyándose en el teletrabajo y labor desde casa, finalmente los autores llegaron a la conclusión que la emergencia sanitaria abrió puertas de crear nuevas maneras de ocupaciones; cabe resaltar que todo está expuesto a cambios y eso es lo que esta crisis nos ha dejado es esencial que recursos humanos pueda prepararse y fortalecerse en esta nueva etapa de revolución del trabajo.

Paz (2020), El autor nos revela en su artículo científico sobre la vulnerabilidad administrativa del Estado hondureño en situaciones de crisis en la disposición de los servidores civiles en base a las contrataciones directas durante la pandemia del COVID-19, la investigación, como objetivo principal cada servidor civil pueda explicar cómo los caudales públicos puedan ser invertidos en las necesidades requeridas , así también como no tener preferencias al momento en que este cometa un acto ilícito durante el estado de emergencia ,siguiendo una investigación de tipo cualitativa ,y como instrumentos se analizó los controles fiscales, por último los resultados fueron el análisis crítico de carácter jurídico de las contrataciones directas en el estado de emergencia frente a la pandemia del COVID-19 y como el área de recursos humanos a gestionado los recursos normativos para establecer de manera eficiente los términos de las metas institucionales, concluyendo de que la eficiencia de recursos humanos debe luchar contra vulnerabilidad de los nuevos procedimientos de las contrataciones públicas.

Pineda (2019), explica en su artículo sobre los retos de futuro de gestión de los RRHH públicos en España , el trabajo de investigación fue realizada en la Universidad Autónoma de Madrid cuyo objetivo principal fue tener el conocimiento sobre los retos de futuro a los que se enfrentan los países en su gestión dentro de RRHH públicos partiendo de la experiencia española y como este los va a enfrentar , el método utilizado fue analizar tres elementos de gestión de recursos públicos, número y tipos de empleados a partir de un análisis bibliográficos se ha inducido que en los datos sobre los eficiencia al servicio de las distintas administraciones públicas , selección de servidores públicos y la formación de estos concluimos que la proporción de estas personas ofrecen una indicación de la forma en la que estas prestan los servicios de un país y que la menor proporción de empleados no define un menor peso en el gasto público y la compleja realidad política en unidad de los cambios sociales sean necesarios en la gestión y que los problemas son semejantes a los retos de una futura gestión que puedan dar repuesta a los cambios que estos plantean de modo que hay un enfoque sostenido de administración a medio plazo y que no es ajena a la dificultad de arraigo de la procesos públicos ,por último hay que ser consciente que es necesario un ampliación en el periodo de transición en que convivan de lo viejo a lo nuevo , la cultura de mejorar de manera progresiva y así sea posible la transición administrativa que hoy en día conocemos.

Montero et al (2020), en su artículo nos revelan el fortalecimiento del teletrabajo en tiempos de pandemia por COVID-19, el trabajo de investigación fue elaborado en la Universidad Técnica Nacional de Costa Rica como objetivo fue el poder reconocer el impacto que ha tenido el teletrabajo en los empleados producto del estado de emergencia en la que nos encontramos actualmente , su soporte metodológico es hacer el uso de la consulta bibliográfica a nivel de leyes y decretos sobre el tema , además una encuesta dirigida a personas que cumplen con una condición de empleado activo de alguna organización, concluyendo así que en el teletrabajo está acostumbrado parcialmente a un acompañamiento de la transición del puesto del trabajo en el hogar, al ver un ahorro significativo , al ya no tener gastos “hormigas” a lo que se refiere la movilidad y algunos gastos extras dentro de la oficina o afuera, implica un mayor presupuesto familiar, los tele trabajadores también cuentan con las herramientas necesarias para poder

efectuar su trabajo de manera eficiente , también existe un balance entre el trabajo y la familia al tener la posibilidad de poder compartir más tiempo con sus familiares , reconocemos el máximo beneficio del teletrabajo y su aporte positivo.

Silva y Fernández (2021) , los autores nos explican sobre la relación entre el capital intelectual humano y la capacidad de innovación en el sector público, el artículo fue realizado en Brasil en el Instituto Federal Farroupilha el objetivo fue hallar como el capital intelectual humano influye en la capacidad de innovación en el sector público local ,se plantea analizar un caso en específico del municipio de América Latina un modelo de gestión solida con más de diez años; la metodología utilizada fue hacer prueba de las hipótesis los que fueron realizadas en la administración pública , local y municipal de una ciudad de América Latina en específico realizado al sur de Brasil . El instrumento estuvo compuesto a base de estudios teóricos y empíricos analizando el capital intelectual humano de innovación en el sector público de la población fueron los trabajadores, la muestra fue de 158 servidores, teniendo puestos de liderazgo dentro de la administración, los resultados empíricos se dividen en dos etapas: la confiabilidad de los datos y el análisis factorial exploratorio. Concluyendo así ,los coeficientes de Alpha y Cronbach revelando un índice superior de 0,8 teniendo una alta confiabilidad y consistencia en el análisis factorial los factores se distribuyeron utilizando la rotación de Varimax teniendo los constructos y correspondiendo a sus respectivas variables la distribución logró una convergencia de 3 interacciones, afirmando que el capital humano influye de manera positiva, reveladora y directa sobre la capacidad de innovación, servicios y procedimientos de organizaciones e instituciones en el ámbito público.

Elera (2020), El investigador nos revela como la pandemia del COVID-19 ha tenido efectos en la gestión de recursos humanos de la SUNARP, el trabajo de investigación fue realizado en Lima- Perú en la universidad de San Martin de Porres, tiene como objetivo principal conocer las estrategias que se incorporaran en las áreas de recursos humanos y en las zonas registrales también si se está logrando reprimir al COVID-19 y como este podría mejorar, utilizando una metodología descriptiva, transversal y aplicativa; como instrumentos se realizaron dos cuestionarios que dieron pase a la medición de la problemática y los objetivos descritos en la presente investigación, como resultado se acudió al

trabajo remoto como parte de la nueva modalidad , a los trabajadores que de una u otra forma realizaron de manera presencial y mixta su labor estuvo presente la supervisión de todas las medidas de prevención contra la COVID-19 y así mantener fielmente el cumplimiento y control ,en cuanto al aforo se redujo al 40 % ; concluimos que las medidas que tomo esta entidad pudo superar y mantener a sus trabajadores conformes y tranquilos.

Huamani y Álvarez (2018), los investigadores explican como objetivo principal tiene el de disponer la relación entre la gestión administrativa y el de RRHH en dicha unidad : La Joya , haciendo uso de una metodología cuantitativa, también como instrumento principal un cuestionario de 24 preguntas que permitirá la medición de la dimensión administrativa y desarrollo de las estrategias de los RRHH, teniendo como muestra de estudio 36 trabajadores de la UGEL La Joya – 2018 concluyendo así una determinación de la relación significativa directa entre la gestión de RRHH con un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,408$ que corresponde a un nivel de correlación moderada, y de una correlación r de Pearson de 0.835 que corresponde al nivel de correlación positiva alta , admitiendo la hipótesis planteada ,finalmente que a una mejor gestión de los RRHH dará un incremento en la mejora de la eficiencia de los procedimientos administrativos y en la dirección de la unidad de control de la gestión educativa local La Joya- Arequipa.

Ordoñez (2021) El autor nos expone el objetivo principal determinar cómo es manejado el sistema de gestión humana y como se relaciona con la responsabilidad social, plateando como población a 252 administrativos de servicios, concluyendo que ambas variables se centrarían en un nivel medio y medio alto, el estudio de correlación tiene una dimensión de P valor 0.000, en cuanto a la planificación humana tiene un bajo valor significativo con la responsabilidad Social primaria teniendo como coeficiente de 0.15, en la organización y distribución del trabajo al obtener un bajo valor de 0.165, la información coincide con el estudio descriptivo , en efecto la investigación del campo en la que se señala la gestión de RRHH está en transcurso de mejora.

Ramos (2020), El autor nos explica sobre la continuidad en RRHH para la preparación de lugares de trabajo a efectos del COVID -19, como objetivo

principal es poder analizar e implantar un plan de acción para el buen funcionamiento de continuidad de los RRHH, el método utilizado fue cualitativo argumentado en el paradigma interpretativo, donde los grupos de investigación en relación a sus propias realidades, el instrumento tuvo base en la recolección de datos la guía fue la entrevista , es semiestructurada en donde el investigador analiza opiniones y la percepción del tema .La población es la fuerza laboral , como muestra conforma el de 9 colaboradores entrevistados que destacan ingenieros , médicos y empleados de servicios generales , los cuales como resultado de los entrevistados si se mantiene un adecuado plan se mantendrá vigentes dichas empresa ,concluyendo que es imprescindible que se ejecute el plan RRHH ya que es una pieza clave en este estado de emergencia y así mantener el desarrollo de las operaciones y sostener las empresas .

Paucar (2021) El autor nos explica sobre el impacto en la gestión administrativa, la tesis fue realizada en la ciudad de Lima -Perú en la universidad Cesar Vallejo, como objetivo fundamental estudiar el impacto del proceso de gestión administrativa por lo cual se utilizara un método cualitativo usando como instrumento las entrevistas que consta de 9 preguntas abiertas que pertenecen a la categoría y subcategorías que constituyen parte del tema a tocar en esta investigación los entrevistados fueron servidores y funcionarios públicos, abogados y administradores de las oficinas administrativas legales , concluimos que han existido muchas carencias en cuanto a la implementación de recursos tecnológicos y humanos también en el impacto de los procesos de evaluación previamente al sujeto en el silencio administrativo durante el estado de emergencia nacional, los encargados de realizar la supervisión y fiscalización de forma presencial se hallaban imposibilitados a recurrir a dichos centro de trabajo educativo o establecimientos que podrían brindar información a efectos de apoyar en este fin licito.

Villanueva (2021) , el autor nos revela las estrategias integrales y el impacto para lograr de manera, como objetivo principal fue determinar el impacto que este tendría en la gestión de estrategias integrales en la administración pública del GRLL el método utilizado fue la investigación desde el enfoque científico deductivo, en efecto se alcanzara un estudio de carácter descriptivo e inferencial en cuanto a las variables el enfoque es cuantitativo y de acuerdo al trabajo de

naturaleza aplicada. Como población tenemos a 20 funcionarios públicos que trabajan en el sector de diseño, elaboración y proyectos de desarrollo finalmente el resultado fue que la gestión de estrategias integrales afecta de manera directa y progresiva la administración pública en el GRLL en el año 2020 según el valor coeficiente de R de Pearson = 0.911, se constató que en la gestión de estrategias de proyectos integrales durante el 2020 impacta de manera directa e importante la gestión administrativa el valor estadístico fue de R de Pearson = 0,860 concluyendo que los proyectos elaborados en la Región La Libertad durante el año 2020 no llegan a satisfacer las demandas en la población esperando que se puedan realizar proyectos administrativos que estén a favor de la crisis mundial por la que estamos atravesando.

Cabanillas (2021), El autor nos explica sobre la gestión administrativa y la verdadera calidad de servicio en la municipalidad distrital Pimentel el proyecto de estudio fue realizado en la universidad Cesar Vallejo, el objetivo principal es recaudar suficiente información para así poder crear una gestión administrativa afectiva para la calidad de los trabajadores, la metodología empleada en esta investigación es deductiva, el instrumento utilizado fue un cuestionario elaborado en Google forms, la muestra estuvo compuesta por 47 trabajadores administrativos, los resultados adquiridos por parte de los encuestados indican que la calidad de servicio en la municipalidad fue de 27.7% el nivel deficiente fue de 59.6% regular, 12,8 % lo califican como buena el modelo de gestión administrativa eficiente se favoreció tanto la municipalidad como a la ciudadanía en conclusión los datos denotaron la necesidad de mejorar su gestión como regular del 60% por parte de los encuestados finalmente se elaboró una integración del plan estratégico la dirección y el control que aporte una calidad progresiva en la municipalidad distrital Pimentel.

Aguinaga (2021), El autor manifiesta sobre las tecnologías administrativas y servicios, la tesis fue realizada en la universidad de Cesar Vallejo el objetivo principal fue capacitar y socializar las tecnologías administrativas a fin de poder obtener un eficiente servicio al usuario en las diferentes gerencias regionales de La Libertad en favor a la ciudadanía en medio de las condiciones actuales generadas por el COVID-19. La metodología es de tipo descriptiva correlacional y explicativa, el instrumento fue el cuestionario cuya muestra fue de 108

trabajadores como resultados de prueba de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de correlación $r = 0,896$ calificada de manera eficiente finalmente concluimos que las tecnologías Administrativas tienen un impacto en el Servicio al usuario; a un alto nivel de 0,05, esperando así que el trabajo presentado pueda cumplir los objetivos planteados para una mejora en cuanto a la gestión administrativa regional.

Riveros (2020) elaboro un estudio sobre la gestión de RRHH y los procedimientos administrativo, el trabajo fue realizado en la ciudad de lima en el centro de estudios superiores planteando como objeto principal determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos la metodología fue de carácter cuantitativo, la población estuvo conformada por 54 empleados, el instrumento utilizado fue un cuestionario de 31 ítems para ambas variables el resultado fue que sí existe relación de manera significativa entre la gestión de RRHH y la utilidad de los procesos administrativos disciplinario de la ley del servicio civil, la correlación entre variables es de 92.5% por último se debe mejorar la gestión de RRHH y así mejorará el procedimiento administrativo disciplinario de la ley de servicio civil, y las políticas de planificación de RRHH es casi inexistente y se atribuye la falta de directivas y lineamientos internos que van a equilibrar cada proceso que involucre cada equipo.

Flores y Saavedra (2020) los autores el objetivo es poder determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y en la calidad del servicio, la metodología es de tipo aplicada basándose en el método científico, el instrumento fue la encuesta en un procedimiento que lleva a cabo un cuestionario ,el pueblo finito fue de 7,240 familias, la muestra estuvo compuesta por 163 usuarios el resultado fue un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de manera estadística fue significativa de $r = 0,769; p=0,000$ haciéndose valida la hipótesis de investigación finalmente se encuentra un nivel alto de la entidad analizando las bases suficientes para poner a cabo las actividades programadas, también realizar una relación alta entre la dimensión y planificar la calidad de servicio hay una buena administración de ocupaciones y funciones al guiar a los trabajadores, existe una relación relevante entre la gestión administrativa y es fundamental para así poder ofrecer un servicio de calidad.

Para lograr tener conocimientos en base a diferentes autores se plantea describir las diferentes teorías en base a lo que menciona.

Es por ello que tenemos que tener en cuenta la teoría de los recursos desde la perspectiva de la capacidad para establecer estrategias dentro de las entidades, estructurando parámetros para que la organización pueda desarrollar la formulación de los procesos que cada empresa establece para definir los recursos que producen eficiencia y eficacia de la administración, desde un entorno de organización, referida también al desempeño para que las capacidad puedan generar una organización de valoración y competencia. (Taha, 2020).

Además, la teoría basada en recursos se centra en el manejo de los intangibles heterogéneos para favorecer a las organizaciones y la teoría de recursos se basa en las capacidades dinámicas, se refiere y son formuladas como activos intangibles complejos, los cuales deben ser únicos, raros, difíciles de imitar y sustituir, además que ayuden a potenciar la generación de renta. Lo que implica adaptación y cambio para integrar, construir y reconfigurar las competencias internas y externas, para hacer frente a ambientes cambiantes. Estas deben desarrollo de las capacidades entorno a su organización para que los recurso puedan ser usados de manera estratégica. (Adewale y Adeniji, 2012).

Los recursos humanos permitieron establecer un mayor índice de desarrollo en los conocimiento para que las habilidades para que la aplicación de los procesos puedan estar direccionados a mejorar el manejo de los trabajadores, con la finalidad de la obtención para que la calidad de vida de los ciudadanos, puedan tomar estamentos de una desarrollo que sea sostenible estableciendo las necesidades básicas. (Brunetto y Beattie, 2019).

La gestión de recursos de establecer parámetros de trascendencia en base al manejo de personal, priorizando como mejorar la capacidad de vida de los colaboradores para mejorar sus conocimientos técnicos, verificando que el sector público, incrementando sus capacidades profesionales asumiendo las actividades de no incrementar las necesidades que la población requiere, es por ello que tenemos que tener en cuenta que los funcionarios deben generar capacidades técnicas para cumplir con sus funciones.

Yahiaqui, N. et al (2020), menciona que el desarrollo humano, permite obtener la maximización del incremento del conocimiento técnico de las profesionales, en base a como se mejora el nivel de eficiencia y efectividad para que las necesidades de la entidad puedan cumplir con sus funciones de manera que las metas y objetivos puedan ser cumplidos de manera adecuada, con el fin de verificar la importancia de que los procedimientos puedan contextualizar contratos tomando en cuenta la designación para que las entidades públicas puedan desarrollar las capacidades puedan cumplir con sus roles productivamente.

La gestión de recursos humanos son actividades administrativas que siguen la planificación de contrataciones, organización, dirección y control de los recursos humanos con el fin de alcanzar objetivos institucionales integrando la compensación, adquisición, mantenimiento y desarrollo de la entidad. (Quiroa, 2021).

La planificación es un proceso que tiene en cuenta el diagnóstico actual en base a los factores de la entidad de la localidad y de las demás con el fin de tomar adecuadas decisiones que ayuden a influir al logro de metas y objetivos, en buena cuenta es la correcta estructuración de actos que realiza los operadores para lograr los fines que de beneficios mutuos. (Bean y Hussey, 2011).

La organización en el sector público establece parámetros estratégicos de trabajo para conjugar nuevas metodologías de ejecución de procedimientos con el fin de dar un mejor control y dirección a las unidades, teniendo en cuenta que es una herramienta no solo de recursos humanos sino también de presupuestos para una correcta fusión y cumplimiento eficiente de metas y objetivos. (Per et al, 2007).

La dirección establece el cumplimiento de funciones de los recursos humanos para que estos puedan generar una adecuada decisión para que las estrategias descritas en los procesos de planeamiento puedan ejecutar el presupuesto indicado para la contratación de los profesionales con la finalidad de que estos puedan cumplir con la ejecución de procedimientos de las unidades. (Lapuente y Van, 2020).

Los recursos humanos en base al control dentro del sector público genera establecimiento para que los supuestos puedan establecer parámetros de

supervisión, de las funciones ejecutadas y de los procedimientos, tomando en cuenta la normatividad, para que estos procesos puedan ser direccionados para poder general estamentos de evaluación y medición de los planes estratégicos.(Van y Reichard, 2018).

El procedimiento administrativo de estado de emergencia, es el conjunto de lineamientos para la ejecución de disposiciones para los servidores civiles gestionando los recursos presupuestales, administrativos tecnológicos y operativos con el fin de cubrir y cumplir con los objetivos institucionales que el aislamiento por pandemia ha generado. (Santy, 2020).

La administración en el sector público establece una unión de procesos y acciones que se coordinan para optimizar los recursos o presupuesto designado para una entidad con el fin de mejorar los resultados tomando en cuenta la planificación y organización de la misma. (Asca, 2021).

El presupuesto en el sector público consiste en como la administración gasto o adjudicación de estados monetarios o financieros para que las unidades de cada entidad puedan distribuirlo en base a sus partidas o requerimientos, tomando en cuenta la normativa de gasto. (Burnett, 2020).

Las tecnologías de la información son métodos de comunicación utilizando herramientas de almacenamiento y transmisión como el trabajo remoto, con el fin de entregar tareas y simplificar procesos, ayudando a establecer un mejor orden y comunicación entre las unidades y con otras entidades. (Laita y Belaissaoui, 2017).

La gestión de operaciones son procesos done establece el control de manera eficiente y eficaz los recursos presupuestales y financieros de las entidades con el fin de brindar una adecuada calidad de servicio con el fin de mejorar la satisfacción del usuario. (Breen, 2020).

III. METODOLOGÍA

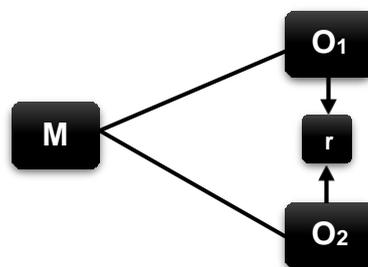
3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación determina el incremento del conocimiento científico que son las bases de la investigación básica, adicionalmente al aplicar cuestionarios para la recolección de datos y usando tecnologías estadísticas para la demostración de resultados se establece que el tipo de investigación es Aplicada (CONCYTEC, 2020).

Según Destiny (2017), al obtener datos numéricos desde un establecimiento de ejecución de instrumentos que contienen una escala, y una representación en tablas estadísticas, por ende es de enfoque cuantitativo.

Se establece un diseño no experimental ya que no se agregaran ningún estímulo en las variables o temas planteados, al describir la relación se establece los criterios correlacional y al generar los estamentos de espacio y tiempo se puede decir que también es transversal. (Hernández y Mendoza, 2018, p. 174-176).

Esquema:



Dónde:

M: Servidores civiles

O1: Gestión de recursos humanos

O2: Procedimientos administrativo de estado de emergencia.

r: Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Definición Conceptual

La gestión de recursos humanos son actividades administrativas que siguen la planificación de contrataciones, organización, dirección y control de los recursos humanos con el fin de alcanzar objetivos institucionales integrando la compensación, adquisición, mantenimiento y desarrollo de la entidad. (Quiroa, 2021).

Definición Operacional

Es el procedimiento en base a la ejecución de un instrumento para medir la percepción de la muestra que se estudia utilizando para la construcción de las interrogantes los indicadores de las dimensiones planificación, organización, dirección y control.

Indicadores

Según la dimensión planificación contiene a los indicadores, factores internos y externos, toma de decisiones, diagnóstico, metas y objetivos y estrategias

Según la dimensión organización contiene a los indicadores recursos, presupuesto, cumplimientos, eficiencia y eficacia.

Según la dimensión dirección, contiene a los indicadores verificación de decisiones, verificación de planes y presupuesto, procesos y mejora continua.

Según la dimensión control, contiene a los indicadores, normas, evaluación, ejecución de planes y prevención de desviaciones.

Escala: Ordinal

Variable 2: Procedimiento administrativo de estado de emergencia

Definición Conceptual

Es el conjunto de lineamientos para la ejecución de disposiciones para los servidores civiles gestionando los recursos presupuestales, administrativos tecnológicos y operativos con el fin de cubrir y cumplir con los objetivos institucionales que el aislamiento por pandemia ha generado. (Santy, 2020).

Definición Operacional

Es el procedimiento en base a la ejecución de un instrumento para medir la percepción de la muestra que se estudia utilizando los indicadores las dimensiones gestión administrativa, presupuestal, tecnológica, operativa para la construcción de las preguntas.

Indicadores

Según la dimensión administración establece los indicadores planificación, organización, dirección, control y estrategias.

Según la dimensión presupuesto establece a los indicadores ejecución, normas y lineamientos, administración de gasto, adjudicación de estados financieros, requerimientos.

Según la dimensión tecnologías de la información establece a los indicadores comunicación, herramientas tecnológicas, trabajo remoto, simplificación de procesos y ordenamiento.

Según la dimensión gestión operativa, establece a los indicadores control, eficiencia y eficacia, recursos, calidad de servicio y satisfacción del usuario.

Escala: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Se tomó en cuenta la siguiente distribución de población especificando cada área de la entidad en estudio:

Tabla 1

Población determinada en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021.

Oficina – Gerencia o Unidad	Total
Alcaldía	1
Gerencia municipal	2
Secretaría general	2
Infraestructura, desarrollo urbano y rural	3
Servicios públicos y medio ambiente	21
Desarrollo social y económico local	3
Asesoría legal	1
Logística	4
Contabilidad	1
Tesorería	1
Administración tributaria	1
Recursos humanos	1
Total	41

Nota. Planilla de la municipalidad distrital.

Criterios de selección

Los criterios de selección son los procedimientos de incluir o excluir a la población de estudio con el fin de tomar en cuenta a los servidores civiles que tengan conocimientos directos para dar opinión de nuestros temas de investigación.

Criterios de inclusión, son los servidores civiles que tengan conocimientos técnicos de la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia y que cumplan funciones que establezcan su correcto cumplimiento.

Criterios de exclusión, son los servidores civiles que no tengan conocimientos técnicos o que estén con licencia por enfermedad.

Para poder establecer la valoración de la población se tomó en cuenta un proceso de determinación de muestra la cual esta reducida para poder extraer

datos con respuestas técnicas o con las características que nosotros requiramos. (Kenton ,2021).

Por ende, la muestra se determinó en base a un muestreo no probabilístico a conveniencia del investigador ya que se tomará en cuenta solo los servidores civiles que tengan decisiones o gestionen directamente el cumplimiento de nuestras variables de investigación por lo que se procede a establecer a 35 servidores civiles para que se puedan tomar su opinión sobre nuestros temas de investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Desde un planteamiento específico direccionado para determinar una sistematización de respuestas establecidas se verifica y se selecciona la técnica de recolección de datos la cual es la encuesta, entorno a una esquematización que sondea el uso de las encuesta para adquirir el punto de vista de la muestra de investigación. (Mills, 2021).

Instrumentos

El cuestionario fue el instrumento que selecciona ya que su ejecución entorno a la obtención de datos según la valoración de nuestra muestra, plantea una escala ordinal para poder establecer la percepción e incrementar el conocimiento científico de nuestra variable de investigación. (Garay, 2020).

Al realizar la búsqueda pertinente para los instrumentos de investigación, se pudo determinar que ninguno se adapta a las dimensiones e indicadores de estudio, por lo que procedió a la construcción de los cuestionarios en base a la operacionalización de las variables.

Validez

Los instrumentos ejecutados, determinaron la procedencia de relación con nuestros instrumentos con los indicadores, dimensiones y variables, con el fin de que los expertos puedan establecer los criterios correctos para la validez de contenido, verifican la relevancia y la coherencia con los mismos. (Robles y Rojas, 2015).

Confiabilidad

Adicionalmente después de especificar que el contenido de nuestras preguntas que se procedió a determinar la confiabilidad de los cuestionarios, pero a través de los datos obtenido por una prueba piloto ejecutada a 15 personas que tienen características similares a nuestra muestra de investigación, la fiabilidad fue determinada por el método de alfa de Cronbach. (Soler y Soler, 2012).

3.5. Procedimientos

La construcción de los instrumentos de investigación se realizó con el fin de poder determinar y recolectar los datos de la valoración de nuestra muestra de investigación establecida, ya que ellos podrán a través de la escala determinada en los cuestionarios valorar cada una de las preguntas encontrando los criterios que necesitamos para dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

Para ellos los cuestionarios fueron contruidos con la aplicación de formularios de DRIVE, ya que así se especifica una relación directa con los profesionales que son parte de la muestra investigación.

Los datos obtenidos fueron analizados por las prueba estadísticas determinadas y discutidas para poder concluir los resultados y brindar las recomendaciones correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

Se estableció en primer lugar un análisis descriptivo de las variables de investigación en base a porcentajes y frecuencia entorno a la valoración de nuestra muestra de investigación, usando el software Excel.

En segundo lugar se procedió a la evaluación de los datos mediante un análisis inferencial para determinar el uso del programa SPSS v.25, para hallar las relaciones planteadas en los objetivos de investigación.

3.7. Aspectos éticos

En base al código de ética, se estableció criterios para determinar la veracidad de los datos obtenidos así como la confidencialidad de la muestra participante tomando en cuenta los parámetros de la universidad y de las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2

Nivel de frecuencia y porcentaje de la variable gestión de recursos en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021.

Nivel	Gestión de recursos humanos	
	F	%
Eficiente	29	83
Regular	6	17
Deficiente	0	0
Total	35	100

Nota. De acuerdo a la valoración de la muestra de investigación

Interpretación:

Se puede observar que en la tabla 2, de acuerdo a los que perciben los servidores civiles en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021, el 83% (29 servidores civiles de la MD) valoran a la gestión de recursos humanos en un nivel eficiente, el 17% (6 servidores civiles de la MD) valoran a la gestión de recursos humanos en un nivel regular.

Tabla 3

Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021.

Nivel	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	F	%	f	%	F	%
Eficiente	28	80	29	83	29	83	26	74
Regular	7	20	6	17	6	17	8	23
Deficiente	0	0	0	0	0	0	1	3
Total	35	100	35	100	35	100	35	100

Nota. De acuerdo a la valoración de la muestra de investigación

Interpretación:

Se observa en la tabla 3, según la muestra encuestada, los cuales muestran su percepción en base a:

En la dimensión planificación, el 80% (28 servidores civiles de la MD), refieren que el nivel de planificación se encuentra en el eficiente, mientras que el 20% (7 servidores civiles de la MD), sostienen que este se ubica en el regular.

En la dimensión organización, el 83% (29 servidores civiles de la MD), refieren que el nivel de organización se encuentra en el eficiente, mientras que el 17% (6 servidores civiles de la MD), sostienen que este se ubica en el regular.

En la dimensión dirección, el 83% (29 servidores civiles de la MD), refieren que el nivel de dirección se encuentra en el eficiente, mientras que el 17% (6 servidores civiles de la MD), sostienen que este se ubica en el regular.

En la dimensión control, el 74% (26 servidores civiles de la MD), refieren que el nivel de control se encuentra en el eficiente, el 23% (8 servidores civiles de la MD), sostienen que este se ubica en el regular, mientras que el 3% (1 servidor civil de la MD), sostiene que este se ubica en el deficiente.

Tabla 4

Nivel de frecuencia y porcentaje de la variable procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021.

Nivel	Procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria	
	F	%
Eficiente	30	85.71
Regular	5	14.29
Deficiente	0	0
Total	35	100

Nota. De acuerdo a la valoración de la muestra de investigación

Interpretación:

Se puede observar que en la tabla 4, de acuerdo a lo que perciben los servidores civiles en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021, el 85.71% (30 servidores civiles de la MD), refieren que el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria se ubica en el eficiente, mientras que el 14.29% (5 servidores civiles de la MD), refieren que éste se ubica en el regular.

Tabla 5

Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021.

Nivel	Administración		Presupuesto		Tecnologías de la información		Gestión operativa	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Eficiente	27	77	29	83	31	89	26	74
Regular	8	23	6	17	4	11	8	23
Deficiente	0	0	0	0	0	0	1	3
Total	35	100	35	100	35	100	35	100

Nota. De acuerdo a la valoración de la muestra de investigación

Interpretación:

Se observa en la tabla 5, según la muestra encuestada, los cuales muestran su percepción en base a:

En la dimensión administración, el 77% (27 servidores civiles de la MD), refieren que el nivel de administración se encuentra en el eficiente, mientras que el 23% (8 servidores civiles de la MD), sostienen que este se ubica en el regular.

En la dimensión presupuesto, el 83% (29 servidores civiles de la MD), refieren que el nivel de presupuesto se encuentra en el eficiente, mientras que el 17% (6 servidores civiles de la MD), sostienen que este se ubica en el regular.

En la dimensión tecnologías de la información, el 89% (31 servidores civiles de la MD), refieren que el nivel de tecnologías de la información se encuentra en el eficiente, mientras que el 11% (4 servidores civiles de la MD), sostienen que este se ubica en el regular.

En la dimensión gestión operativa, el 74% (26 servidores civiles de la MD), refieren que el nivel de control se encuentra en el eficiente, el 23% (8 servidores civiles de la MD), sostienen que este se ubica en el regular, mientras que el 3% (1 servidor civil de la MD), sostiene que este se ubica en el deficiente.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 6

Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,924	35	,019
Organización	,939	35	,054
Dirección	,915	35	,010
Control	,942	35	,064
Gestión de recursos humanos	,930	35	,027
Administración	,882	35	,001
Presupuesto	,938	35	,048
Tecnologías de la información	,925	35	,020
Gestión operativa	,941	35	,061
Procedimiento administrativo de estado de emergencia	,937	35	,046

Nota. De acuerdo a la valoración de la muestra de investigación

Interpretación

En la tabla 6, por medio de la aplicación de la prueba de Normalidad de Shapiro Wilk, la cual es utilizada para muestras que son menores a 50, se determinó que la variable gestión de recursos humanos y sus dimensiones planificación y dirección, presentan una significancia menor al 5%, mientras que sus dimensiones organización y control presenta una significancia mayor al 5%. Por otro lado, la variable procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria y sus dimensiones administración, presupuesto, tecnologías de la información presenta una significancia menor al 5%, mientras que la dimensión gestión operativa presenta una distribución mayor al 5%.

Prueba de hipótesis general

Tabla 7

Correlaciones entre la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021.

		Gestión de recursos humanos
Procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria	Relación	,858**
	Significancia	,000
	Muestra	35

Nota. De acuerdo a la valoración de la muestra de investigación

Interpretación

Según la tabla 7, por medio de la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se determinó un coeficiente de correlación de 0.858** con una significancia de 0.000, verificando que existe una relación muy alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y los procedimientos administrativo de estado de emergencia sanitaria, de manera que una mejor gestión de recursos humanos, conllevará a obtener un óptimo procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 8

Correlaciones entre la planificación de la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021.

		Procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria
Planificación	Relación	,768**
	Significancia	,000
	Muestra	35

Nota. De acuerdo a la valoración de la muestra de investigación

Interpretación

Según la tabla 8, por medio de la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se determinó un coeficiente de correlación de 0.768** con una significancia de 0.000, verificando que existe una relación alta y significativa entre la planificación de la gestión de recursos humanos y los procedimientos administrativo de estado de emergencia sanitaria de manera que una mejor planificación, conllevará a obtener un óptimo procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 9

Correlaciones entre la organización de la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021.

		Procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria
	Relación	,784**
Organización	Significancia	,000
	Muestra	35

Nota. De acuerdo a la valoración de la muestra de investigación

Interpretación

Según la tabla 9, por medio de la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se determinó un coeficiente de correlación de 0.784** con una significancia de 0.000, verificando que existe una relación alta y significativa entre la organización de la gestión de recursos humanos y los procedimientos administrativos de estado de emergencia sanitaria, de manera que una mejor organización, conllevará a obtener un óptimo procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 10

Correlaciones entre la dirección de la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021.

		Procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria
Dirección	Relación	,764**
	Significancia	,000
	Muestra	35

Nota. De acuerdo a la valoración de la muestra de investigación

Interpretación

Según la tabla 10, por medio de la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se determinó un coeficiente de correlación de 0.764** con una significancia de 0.000, verificando que existe una relación alta y significativa entre la dirección de la gestión de recursos humanos y los procedimientos administrativos de estado de emergencia sanitaria de manera que una mejor dirección, conllevará a obtener un óptimo procedimiento administrativos de estado de emergencia sanitaria.

Prueba de hipótesis específica 4

Tabla 11

Correlaciones el control de la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021.

		Procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria
Control	Relación	,757**
	Significancia	,000
	Muestra	35

Nota. De acuerdo a la valoración de la muestra de investigación

Interpretación

Según la tabla 11, por medio de la aplicación de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se determinó un coeficiente de correlación de 0.757** con una significancia de 0.000, verificando que existe una relación alta y significativa entre el control de la gestión de recursos humanos y los procedimientos administrativos de estado de emergencia sanitaria, de manera que un mejor control, conllevará a obtener un óptimo procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, permitieron realizar el contraste con otras investigaciones, para determinar si guarda coherencia o difiere de ellas.

Respecto a la tabla se verifico que existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria, estos resultados nos dan evidencia firme de que si los procesos entorno a la gestión de recursos humanos son eficientes los procesos administrativos podrán ser más eficientes y tendrán un establecimiento mayor en las emergencias sanitarias o cualquier otro tipo de desastre, esto guarda relación con lo encontrado por Huamani y Álvarez (2018), los investigadores explican la gestión de recursos humanos y gestión administrativa, verificando así una determinación de la relación significativa directa entre la gestión de RRHH con un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,408$ que corresponde a un nivel de correlación moderada, finalmente que a una mejor gestión de los RRHH dará un incremento en la mejora de la eficiencia de los procedimientos administrativos y dando una respuesta adecuada entorno a soluciones tal como establece Delgado y Medina (2020), quienes hacen énfasis en la importancia de gestionar correctamente al talento humano, permitiendo que éstos desarrollen un compromiso con la organización, el cual es vital para lograr alcanzar los objetivos establecidos, dado que toda organización ya sea de tipo pública o privada, está estructurada por personas, por ende es importante desarrollar sus habilidades y motivarlas para obtener un nivel alto de rendimiento, evitando los problemas frecuentes en la administración pública, como la duplicidad de registros, procesos repetitivos y tardíos, mala atención e ineficiente gestión de los recursos públicos, el cual afecta directamente a la población, los investigadores sostienen que un adecuado proceso administrativo realizado por personal competente, establecerá criterios que ayudaran a dar una respuesta eficiente y eficaz para afrontar cualquier tipo de contingencia tanto interna como externa, tomando en cuenta lo dicho por Santy (2020), donde el autor explica como el procedimiento administrativo de estado de emergencia, es el conjunto de lineamientos para la ejecución de disposiciones para los servidores civiles gestionando los recursos presupuestales, administrativos tecnológicos y operativos con el fin de cubrir y

cumplir con los objetivos institucionales que el aislamiento por pandemia ha generado, pero lo que podemos verificar es que estos estamentos deben estar direccionados y ejecutados de acuerdo a los que dice Taha (2010), quien menciona que tenemos que tener en cuenta la teoría de los recursos desde la perspectiva de la capacidad para establecer estrategias dentro de las entidades, estructurando parámetros para que la organización pueda desarrollar la formulación de los procesos que cada empresa establece para definir los recursos que producen eficiencia y eficacia de la administración, desde un entorno de organización, referida también al desempeño para que las capacidades puedan generar una organización de valoración y competencia, con el fin de establecer lo planteado por Yahiaqui, N. et al (2020), quienes mencionan que el desarrollo humano, permite obtener la maximización del incremento del conocimiento técnico de las profesionales, en base a como se mejora el nivel de eficiencia y efectividad para que las necesidades de la entidad puedan cumplir con sus funciones de manera que las metas y objetivos puedan ser cumplidos de manera adecuada, con el fin de verificar la importancia de que los procedimientos puedan contextualizar contratos tomando en cuenta la designación para que las entidades públicas puedan desarrollar las capacidades puedan cumplir con sus roles productivamente, además podemos añadir el refuerzo teórico de Quiroa (2021), La gestión de recursos humanos son actividades administrativas que siguen la planificación de contrataciones, organización, dirección y control de los recursos humanos con el fin de alcanzar objetivos institucionales integrando la compensación, adquisición, mantenimiento y desarrollo de la entidad.

Respecto a la tabla 7 donde se verifica que existe relación significativa entre la planificación de la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria, aplicándose la prueba de Rho de Spearman se determinó que existe una correlación de 0.768**, con una significancia de 0.000, verificando que a una mejor planificación entorno a como se manejan los procesos de recursos humanos estos establecerán criterios para que tanto el entorno de contratación o cualquier plan de estrategia relaciona pueda generar eficiencia dentro de los procedimientos administrativos, es por ello que decimos que los resultados son coherente con la investigación de

Villanueva (2021) , el autor nos revela las estrategias integrales planteadas en los planes de la entidad dan un impacto para lograr de manera eficiente la administración pública dando como resultados un coeficiente de relación igual a 0.911, llegando a verificar que para el cumplimiento de cualquier tipo de procedimiento es necesario la implementación de buenas estrategias y planes que tengan actividades direccionadas a poder establecer un cambio o seguir patrones que ayuden a verificar el mejor entorno dentro de la entidad de estudio, cumpliendo así mismo lo dicho por Bean y Hussey (2011), quien verifican que la planificación es un proceso que tiene en cuenta el diagnóstico actual en base a los factores de la entidad de la localidad y de las demás con el fin de tomar adecuadas decisiones que ayuden a influir al logro de metas y objetivos, en buena cuenta es la correcta estructuración de actos que realiza los operadores para lograr los fines que de beneficios mutuos, y que debe ser un parámetro a tomar en cuenta para poder establecer cuáles son las actividades que tiene que seguir la gestión de recursos humanos entorno a las respuestas dentro de los procedimientos administrativos en las emergencias sanitarias y verificando lo encontrado por Flores y Saavedra (2020) quien menciona que planificar ayudara a brindar una mejor calidad de servicio hay una buena administración de ocupaciones y funciones al guiar a los trabajadores , existe una relación relevante entre la gestión administrativa y es fundamental para así poder ofrecer un servicio de calidad.

Respecto a la tabla 8 se verifico que existe relación significativa entre la organización de la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021, aplicándose la prueba de Rho de Spearman se determinó que existe una correlación de 0.784**, por lo que se establece que como se organizan la gestión de recursos humanos estos podrán establecer criterios para que se puedan tener el presupuesto necesaria para conseguir los requerimientos solicitados por las unidades con el fin de cumplir las funciones y cualquier establecimiento de los procesos de administración de la entidad, es por ello que podemos decir que nuestra investigación se relaciona con Paucar (2021) quien explico sobre el impacto en la gestión administrativa durante el estado de emergencia nacional quien hallo como resultados que la organización dentro

del estado de emergencia sanitaria, han existido muchas carencias en cuanto a la implementación de recursos tecnológicos y humanos también en el impacto de los procesos de evaluación previamente al sujeto del centro de trabajo educativo o establecimientos que podrían brindar información a efectos de apoyar en este fin lícito, es por ello que debemos de tomar en cuenta que la organización de recursos dentro de los establecimiento para gestionar los recursos humanos son muy importantes para manejar cualquier tipo de contingencia en los procedimientos administrativos, coincidiendo con Per et al (2007), de que la organización en el sector público establece parámetros estratégicos de trabajo para conjugar nuevas metodologías de ejecución de procedimientos con el fin de dar un mejor control y dirección a las unidades, teniendo en cuenta que es una herramienta no solo de recursos humanos sino también de presupuestos para una correcta fusión y cumplimiento eficiente de metas y objetivos.

Respecto a la tabla 9 se verifica que existe relación significativa entre la dirección de la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021, aplicándose la prueba de Rho de Spearman se determinó que existe una correlación de 0.764**, con una significancia de 0.000, adicionalmente a eso se puede decir que la dirección que pueda generar la gestión de recursos humanos es muy importante ya que se tiene que establecer como los criterios de manejo entorno al cumplimiento de funciones de los servidores civiles deben generar un adecuado direccionamiento a los procedimientos administrativos, coincidiendo con, Cabanillas (2021), explica que la gestión administrativa entorno a como se direcciona los planes y las actividades de los procedimientos de las unidades con el fin de generar una adecuada calidad de servicio en la municipalidad encontrando un índice de relación de 60%, verificando una integración del plan estratégico la dirección y el control que aporte una calidad progresiva en la municipalidad, ya que la verificación y el acompañamiento de la gestión de recursos humanos son establecimientos importantes para poder generar eficiencia y eficacia entorno a los procedimientos administrativos, coincidiendo con lo dicho por Lapuente y Van (2020), quienes mencionan que la dirección establece el cumplimiento de funciones de los recursos humanos para que estos

puedan generar una adecuada decisión para que las estrategias descritas en los procesos de planeamiento puedan ejecutar el presupuesto indicado para la contratación de los profesionales con la finalidad de que estos puedan cumplir con la ejecución de procedimientos de las unidades.

Respecto a la hipótesis específica tabla 10 se verifica que existe relación significativa entre el control de la gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad distrital de Pacasmayo, 2021, aplicándose la prueba de Rho de Spearman se determinó que existe una correlación de 0.757**, con una significancia de 0.000, evidenciando que el control que establece los recursos humanos son establecimientos obligatorios para que los procedimientos deban cumplirse entorno a como la administración pública tiene que cumplir, coincidiendo con Riveros (2020) elaboro un estudio sobre la gestión de RRHH y los procedimientos administrativo disciplinario de la ley del servicio civil el resultado fue que sí existe relación de manera significativa entre la gestión de RRHH y la utilidad de los procesos administrativos disciplinario de la ley del servicio civil, la correlación entre variables es de 92.5% por último se debe mejorar la gestión de RRHH y así mejorará el procedimiento administrativo disciplinario de la ley de servicio civil, y las políticas de planificación de RRHH es casi inexistente y se atribuye la falta de directivas y lineamientos internos que van a equilibrar cada proceso que involucre cada equipo, es por eso que el cumplimiento de políticas y normas deben ser un estamento para poder supervisar los procedimientos administrativos en el estado de emergencia sanitaria, apoyando lo dicho por Van y Reichard (2018) Los recursos humanos en base al control dentro del sector público genera establecimiento para que los supuestos puedan establecer parámetros de supervisión, de las funciones ejecutadas y de los procedimientos, tomando en cuenta la normatividad, para que estos procesos puedan ser direccionados para poder general estamentos de evaluación y medición de los planes estratégicos.

Finalmente podemos decir que los procesos de planificación, organización, dirección y control dentro de la gestión de recursos humanos son establecimientos necesarios y que tienen que estar bien establecidos para poder

verificar eficiencia y eficacia en los procedimientos de administración en el estado de emergencia sanitaria.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación muy alta y significativa entre la gestión de recursos humanos y los procedimientos administrativos de estado de emergencia sanitaria.
2. Existe una relación alta y significativa entre la planificación de la gestión de recursos humanos y los procedimientos administrativos de estado de emergencia sanitaria.
3. Existe una relación alta y significativa entre la organización de la gestión de recursos humanos y los procedimientos administrativos de estado de emergencia sanitaria.
4. Existe una relación alta y significativa entre la dirección de la gestión de recursos humanos y los procedimientos administrativos de estado de emergencia sanitaria.
5. Existe una relación alta y significativa entre el control de la gestión de recursos humanos y los procedimientos administrativos de estado de emergencia sanitaria

VII. RECOMENDACIONES

1. Al alcalde de la entidad en estudió establecer criterios para crear lineamientos estratégicos que ayuden a la unidad de recursos humanos establecer los parámetros necesarios para generar actividades que ayuden a estar preparados para cualquier estado de emergencia sanitaria.
2. Al gerente de recursos humanos generar parámetros de supervisión para verificar si los servidores civiles cumplen con los requisitos para cumplir con las funciones de su unidad.
3. Al gerente de planificación y presupuesto, establecer criterios para poder organizar los recursos que ayuden a mejorar los estamentos de la administración de personal pueda tener el financiamiento necesario para cumplir con todos los procedimientos administrativos de manera eficiente.
4. A los profesionales a tomar en cuenta los datos obtenidos con el fin de generar nuevos conocimientos en base a datos cualitativos y desde otras perspectivas.

REFERENCIAS

- Adeyemi, O. y Adeniji, A. (2012). *Human Resource Management: Theory and Practice*.
https://www.researchgate.net/publication/305954894_Human_Resource_Management_Theory_and_Practice
- Agudelo, M., Chomali, E. y Suniaga, J. (2020). *Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al COVID – 19*.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45360/4/OportDigitalizaCovid-19_es.pdf
- Aguinaga, V. (2021). *Tecnologías administrativas y servicio al usuario en la Gerencia Regional de Educación La Libertad, 2020*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70985/Aguinaga_UVA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asca, P., Ramos, O., Espinoza, R. y Espinoza, R. (2021). *Administrative management in procurement processes in a public sector entity. Journal of Business and entrepreneurial July - September Vol. 5 - 3 – 2021*. ISSN: 2576-0971. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8078422>
- Bean, J., Hussey, L. (2011). *Business Planning in public sector. Second Edition*. ISBN 978 1 899448 57 9. <https://www.hbpublications.com/wp-content/uploads/2017/09/Business-Planning-Preview.pdf>
- Boselie, P., Van, J. y Veld, M. (2019). *Una revisión de la gestión de recursos humanos sobre la gestión pública y la investigación de la administración pública*.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14719037.2019.1695880>
- Burnett, M. (2020). *Understanding the public sector financial management cycle*.
<https://www.eipa.eu/blog/understanding-the-public-sector-financial-management-cycle/>

- Breen, L. (2020). Service improvement in public sector operations – A European comparative analysis, University of Bradford, 38(3): 489–491. UK <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7255097/>
- Brunetto, Y. y Beatti, R. (2019). *Changing role of HRM in the public sector*. Vol. 22, No. 1, 1-5. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1645876>
- Cabanillas, F. (2021) *La gestión administrativa efectiva para la calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Pimentel*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57846/Cabanillas%20SF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CONCYTEC (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. http://www.untels.edu.pe/documentos/2020_09/2020.09.22_formuacionProyectos.pdf
- Delgado, M. y Medina, L. (2020). *Rol de Recursos Humanos en el marco de la pandemia del COVID-19*. Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/53673/Rol%20de%20Recursos%20Humanos%20en%20el%20marco%20de%20la%20pandemia%20del%20COVID-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Destiny, O. (2017). *Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach*. https://www.researchgate.net/publication/320346875_Quantitative_Research_Methods_A_Synopsis_Approach
- Elera, C. (2020) *La pandemia del COVID-19 y sus efectos en la gestión de los recursos humanos de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos*. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8738/elera_aca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, J. (2019). *Planeamiento estratégico en la gestión del valor público en la municipalidad provincial de Cusco – 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38391/espinoza_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, D. y Saavedra, M. (2020) *Gestión administrativa y Calidad de servicio de la Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de*

- Pacasmayo, 2020. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo – La Libertad.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61994/Flores_PDK-Saavedra_CMYJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garay, C. (2020). *Técnicas e instrumentos para recolección de datos*.
<https://crubocas.up.ac.pa/sites/crubocas/files/2020-07/3%20M%C3%B3dulo%2C%20%2C%20EVIN%20300.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huamani, G. y Álvarez, M. (2018) *Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31255/huamani_bg.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Kenton, W. (2021). *What is sample*. https://www.investopedia.com.translate.google/terms/s/sample.asp?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es-419&x_tr_pto=sc
- Laita, A. y Belaissaoui, M. (2017). *Information Technology Governance in Public Sector Organizations*. DOI: 10.1007/978-3-319-46568-5_34.
https://www.researchgate.net/publication/308568890_Information_Technology_Governance_in_Public_Sector_Organizations
- Lapiente, V. y Van, S. (2020). *The effects of new public management on the quality of public services*. *Governance, Volume 33, Issue 3 p. 461-475*.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gove.12502>
- Leisink, P, Borst, R., Knies, E. y Battista, V. (2021). *Human resource management in a public-sector context*.
<https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780190861162.001.0001/oxfordhb-9780190861162-e-19>
- Mills. J, (2021), *Survey Research Definition*.
<https://www.supersurvey.com/Research>

- Montañez, J. (2021). *Impacto del procedimiento administrativo durante el estado de emergencia nacional en la UGEL N° 04, 2020*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70719>
- Montero, B., Vasconcelos, K. y Arias, G. (2020) *Teletrabajo: Fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por covid-19*. ISSN-e 2173-1675. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7697392>
- Ordoñez, L. (2021) *Gestión humana y su relación con la responsabilidad social primaria en la gerencia distrital de la Corte Superior de Justicia, Arequipa, 2021*. Universidad Continental Arequipa. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10220/1/V_PG_MGP_TE_Ordo%C3%B1ez_Zegarra_2021.pdf
- Paucar, D. (2021) *Impacto del procedimiento administrativo durante el estado de emergencia nacional en la UGEL N° 04, 2020*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70719>
- Paz, J. (2020) *Vulnerabilidad administrativa del Estado hondureño en situaciones de emergencia con la habilitación de las contrataciones directas durante la pandemia del COVID-19*. *Revista Euro latinoamericana de Derecho Administrativo*, vol. 7, núm. 1, pp. 193-205, 2020. Universidad Nacional del Litoral. <https://www.redalyc.org/journal/6559/655969162011/html/>
- Per, T., Roness, P. y Arne K. (2007). *Organization theory and the public sector, instrument, culture and myth*. ISBN 0-203-92921-7. https://www.europe-solidarity.eu/documents/ES_ORGANIZAT_THEORY_2007.pdf
- Pineda, C. (2019) *Retos de futuro en la gestión de los recursos humanos públicos en España*. <https://www.redalyc.org/journal/3515/351560525002/>
- Pont, J. (2020). *Administración y Estado en el contexto post Covid-19: ¿Hacia un nuevo tipo de vínculo?* <https://www.redalyc.org/journal/2815/281567964003/html/>
- Presidencia de Consejo de Ministros (2020). *Buenas prácticas de gobiernos regionales y locales ante el COVID-19*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1429964/Buenas%20pr%C3%A1cticas%20de%20gobiernos%20regionales%20y%20locales%20ante%20el%20COVID-19.pdf>

- Ramos, M. (2020) *Plan de Continuidad en Recursos Humanos para la preparación de lugares de trabajo a efectos del Covid-19 DFJ Soluciones 2020*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49924/Ramos_LMF-SD.pdf?sequence=1
- Riveros, V. (2020). *Gestión de recursos humanos y procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, en la UGEL 05 – 2020*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62537/Riveros_CVK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robles, P. y Rojas, M. (2015). *La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en lingüística aplicada*. https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf
- Santy, L. (2020). *La suspensión de plazos de los procedimientos administrativos y las medidas adoptadas por el Estado peruano en el ámbito del Derecho Administrativo durante el periodo de emergencia nacional por el brote de la COVID-19*. <https://works.bepress.com/luiggiv-santycabrera/272/download/>
- Silva, R. y Fernández, C. (2021) *La relación entre capital intelectual humano y capacidad de innovación en el sector público*. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357966632007/>
- Soler, S. y Soler, L. (2012). *Usos del coeficiente alfa de Cronbach en el análisis de instrumentos escritos*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000100001
- Taha, S. (2020). *"The Underpinning Theories of Human Resource Management" Course: Advance Human Resource Management Prepared by*. https://www.researchgate.net/publication/340620672_The_Underpinning_Theories_of_Human_Resource_Management_Course_Advance_Human_Resource_Management_Prepared_by
- Taneja, S. (2010). *Henri Fayol, practitioner and theoretician – revered and reviled*. ISSN: 1751-1348. *Journal of Management History*.

https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17511341011073960/full/html?src=reccsys&fullSc=1&fullSc=1&fullSc=1&fullSc=1&mbSc=1&utm_source=TrendMD&utm_medium=cpc&utm_campaign=Journal_of_Management_History_TrendMD_0&WT.mc_id=Emerald_TrendMD_0

Van, J. y Reichard, C. (2018). *Management control and public sector performance management*. ISSN: 1746-5265. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/BJM-01-2018-0021/full/html>

Villanueva, O. (2021) *Gestión de estrategias integrales, y su impacto para lograr una eficiente administración pública en el Gobierno Regional La Libertad, 2020*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/70604/Martinet_VOE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ward, P. (2021). *Frederick Taylor's Principles of Scientific Management Theory*. <https://nanoglobals.com/glossary/scientific-management-theory-of-frederick-taylor/>

Yahiaqui, N., Anser, A. y Lahouel, S. (2015). *Human resource management and public organizations*. *Global Journal of Human Resource Management* Vol.3. No. 2, pp. 1-12. <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Human-Resource-Management-and-Public-Organizations.pdf>

ANEXOS

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1: Gestión de Recursos Humanos	La gestión de recursos humanos son actividades administrativas que siguen la planificación de contrataciones, organización, dirección y control de los recursos humanos con el fin de alcanzar objetivos institucionales integrando la compensación, adquisición, mantenimiento y desarrollo de la entidad. (Quiroa, 2021).	Es el procedimiento en base a la ejecución de un instrumento para medir la percepción de la muestra que se estudia utilizando para la construcción de las interrogantes los indicadores de las dimensiones planificación, organización, dirección y control.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Factores internos y externos. - Toma de decisiones - Diagnostico - Metas y objetivos - Estrategias. 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos - Presupuesto - Cumplimiento - Eficiencia - Eficacia 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de decisiones - Verificación de planes y presupuesto - Procesos - Mejora continua 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión - Normas - Evaluación - Ejecución de planes - Prevención de desviaciones. 	

Variable de Estudió	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 2: Procedimiento administrativo de estado de emergencia	Es el conjunto de lineamientos para la ejecución de disposiciones para los servidores civiles gestionando los recursos presupuestales, administrativos tecnológicos y operativos con el fin de cubrir y cumplir con los objetivos institucionales que el aislamiento por pandemia ha generado. (Santy, 2020).	Es el procedimiento en base a la ejecución de un instrumento para medir la percepción de la muestra que se estudia utilizando las indicadores las dimensiones gestión administrativa, presupuestal, tecnológica, operativa para las construcción de las preguntas.	Administración	Planificación Organización Dirección Control Estrategias	Ordinal
			Presupuesto	Ejecución Normas y lineamientos Administración de gasto Adjudicación de estados financieros Requerimientos	
			Tecnologías de la información	Comunicación Herramientas tecnológicas Trabajo remoto Simplificación de procesos Ordenamiento	
			Gestión operativa	Control Eficiencia y eficacia Recursos Calidad de servicio Satisfacción del usuario	



CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Srta. Xenia Patricia Espinoza Burgos

Alumno de Posgrado de la Universidad César Vallejo

Presente

Estimado Srta.

Vista la solicitud que presentó a la Municipalidad Distrital de Jequetepeque con fecha 01 de Mayo del presente año, señalando que desea aplicar instrumentos de medición para la recolección de información, con el fin de completar el capítulo establecido de sus tesis de investigación titulada como "Gestión de recursos humanos y procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en la municipalidad distrital de Jequetepeque, Pacasmayo, 2021.", y así optar el título profesional de Maestro en Gestión del Talento Humano.

Otorgo el permiso para la realización de las actividades de recolección de información en las áreas de su competencia en coordinación con el responsable.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEQUETEPEQUE

Ing. Luis E. Honorio Burgos
ALCALDE



Anexo 03: Cuestionario “Gestión de recursos humanos”

Estimado(a) trabajador(a):

Mediante el presente cuestionario se pretende llevar a cabo el estudio denominado: Gestión de recursos humanos y procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en la municipalidad distrital de Jequetepeque, Pacasmayo, 2021. En este contexto, agradeceré de antemano su desarrollo referente a cómo concibe usted la gestión de recursos humanos en esta municipalidad y en base a lo cual posteriormente se realizará propuestas de recomendaciones para mejorar la gestión.

Sexo: Hombre () Mujer ()

Instrucciones: Se muestra un conjunto de interrogantes a continuación, las cuales usted debe responder marcando con un aspa (X) la casilla según su nivel de percepción.

Recuerde que, este instrumento es anónimo y confidencial.

N.º	¿Cuál es el nivel de frecuencia que consideras para cada interrogante que se plantea acerca de la gestión de recursos humanos que se ejecuta en esta Municipalidad?	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
I. Planificación						
1	Los procesos de recursos humanos en los estamentos de contratación toman en cuenta el diagnóstico y los factores interno y externos de la entidad y la localidad para determinar el perfil que se requiere.					
2	La toma de decisiones se establecen tomando criterios de eficiencia y eficacia en donde se planificación correctamente la ejecución de funciones del personal de cada unidad.					
3	Se establecen criterios y acciones para hacer un diagnóstico de la realidad en base a los recursos humanos					
4	Las acciones y los procedimientos de contratación de los recursos humanos y de la gestión están direccionadas a cumplir con cada una de las metas y objetivos de cada unidad					
5	Las estrategias están orientadas a que la gestión de recursos humanos desarrolle y establezca mejoras en el ambiente laboral					
II. Organización						
6	Los recursos están orientadas a facilitar las funciones de cada unidad.					

7	El presupuesto esta designado a la contratación de personal con el fin de que cada unidad cuente con los profesionales suficientes para el cumplimiento de objetivos institucionales.					
8	Se cumplen con las metas establecidas en los procedimientos ejecutados por cada unidad					
9	Los colaboradores o compañeros de unidad cumplen con sus tareas con eficiencia.					
10	Los colaboradores o compañeros de unidad cumplen con sus tareas con eficacia.					
III. Dirección						
11	La gestión de recursos humanos está apoyando continuamente con la dirección de los colaboradores establecidos					
12	Se verifican si la decisiones tomadas por los funcionarios corresponden a criterios de eficiencia y eficacia					
13	Se verifican los planes y presupuesto con el fin de establecer si se acoplan a lo requerido con cada unidad.					
14	La gestión de recursos humanos verifica si los procesos de los colaboradores están direccionados con los documentos de gestión de la entidad.					
15	Se realizan procesos de mejora continua para que los colaboradores puedan generar una mejora en los procesos de ejecución de funciones.					
IV. Control						
16	Se realizan procesos de supervisión para verificar el cumplimiento de funciones.					
17	El cumplimiento de las normas para la ejecución de las funciones de cada unidad es establecido por sus compañeros.					
18	Se realizan procesos de evaluación a los servidores civiles recién contratados					
19	Los planes ejecutados para la adecuada contratación son verificados para constatar su eficiencia.					
20	Se prevé las desviaciones en la contratación de personal o en el cumplimiento de sus funciones.					

¡Le agradezco por su participación!

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Escala valorativa “Gestión de recursos humanos”	
Autor original:	Espinoza Burgos, Xenia Patricia	
Nombre instrumento original	Cuestionario “Gestión de recursos humanos”	
Dimensiones:	Planeamiento, organización, dirección y control	
N° de ítems	20	
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Nunca: 2 Casi Nunca: 1	
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Jequetepeque, Pacasmayo, 2021	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	Diez minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Determinar el nivel de gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de Jequetepeque, Pacasmayo, 2021.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de magíster en Metodología, recursos humanos y gestión Pública quienes laboran en el sector público quienes analizaron la pertinencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.	
Confiabilidad:	A través del coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad alto (Alfa =0.884)	
Unidades de información:	Trabajadores municipalidad distrital de Jequetepeque, Pacasmayo, 2021.	
Organización:	Dimensión	N° de ítem
	Planificación	1-5
	Organización	6-10
	Dirección	11-15
	Control	16-20
Niveles /Valores finales	Bueno: 76-100 Regular: 48-72 Malo : 20-44	

Anexo 4: Cuestionario “Procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria”

Estimado(a) trabajador(a):

Gestión de recursos humanos y procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en la municipalidad distrital de Jequetepeque, Pacasmayo, 2021. En este contexto, agradeceré de antemano su desarrollo referente a cómo concibe usted el procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en esta municipalidad y en base a lo cual posteriormente se realizará propuestas de recomendaciones para mejorar la gestión.

Sexo: Hombre () Mujer ()

Instrucciones: Se muestra un conjunto de interrogantes a continuación, las cuales usted debe responder marcando con un aspa (X) la casilla según su nivel de percepción.

Recuerde que, este instrumento es anónimo y confidencial.

N.º	¿Cuál es el nivel de frecuencia que consideras para cada interrogante que se plantea acerca del procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria que se genera en esta Municipalidad?	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
I. Administración						
1	Se plantean estamentos o lineamientos de planificación estratégica para ejecutar correctamente los procedimientos administrativos por la emergencia sanitaria.					
2	Se configuro una organización de recursos que establezca una correcta supervisión y cumplimiento de las funciones de los servidores civiles durante el estado de emergencia sanitaria					
3	Se establecieron parámetros para direccionar los procesos en el estado de emergencia sanitaria					
4	Se establecieron parámetros de control y supervisión en los procesos administrativos					
5	Se platearon nuevas estrategias de cumplimiento de funciones					
II. Presupuesto						
6	Se ejecutaron las partidas presupuestales con normalidad					
7	Se plantearon nuevas normas y lineamientos para la ejecución de funciones					
8	La administración de gasto estableció una regularidad en base a los programas planteados					
9	Los estados financieros son correctamente justificados					

10	Se cumplieron con los requerimientos de cada unidad					
III. Tecnologías de la información						
11	Se establecieron parámetros para una buena comunicación entre las unidades					
12	Se plantearon y usaron nuevas herramientas tecnológicas para la ejecución de funciones					
13	Consideras que el trabajo remoto es un estamento para cumplir con tus funciones					
14	Crees que la pandemia abrió nuevas puertas para implementar la simplificación administrativa en ciertos procedimientos burocráticos					
15	Se establecieron parámetros de ordenamiento para ejecutar las funciones de cada unidad.					
IV. Gestión operativa						
16	Se planteó una verificación de los procesos de control planteados en cada uno de los programas ejecutados					
17	Consideras que las funciones fueron cumplidas con eficiencia y eficacia					
18	Se establece ahorro de recursos mediante el trabajo remoto					
19	Consideras que hubo una mejor calidad de servicio durante el estado de emergencia en referencia al acceso tecnológico y respuestas por el mismo medio.					
20	Considera que los usuarios estuvieron satisfechos con el cumplimiento de funciones mediante el trabajo remoto.					

¡Le agradezco por su participación!

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Escala valorativa “Procedimiento administrativo de estado de emergencia”	
Autor original:	Roncal Cribillero Brayan Absalón	
Nombre instrumento original	Cuestionario “Procedimiento administrativo de estado de emergencia”	
Dimensiones:	Administración, presupuesto, tecnologías de la información y gestión operativa	
N° de ítems	20	
Escala de valoración de ítems:	Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Nunca: 2 Casi Nunca: 1	
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Jequetepeque, Pacasmayo, 2021.	
Administración:	Auto reporte individual	
Duración:	Diez minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Determinar el nivel de valor público en la municipalidad distrital de Moche, Trujillo, La Libertad, 2022.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos con grado de magíster en metodología, gestión pública quienes laboran en el sector público quienes analizaron la pertinencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.	
Confiabilidad:	A través del coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad alto (Alfa = 0.887)	
Unidades de información:	Trabajadores municipalidad distrital de Jequetepeque, Pacasmayo, 2021.	
Organización:	Dimensión	N° de ítem
	Ejecución de servicios	1-5
	Calidad de servicio	6-10
	Satisfacción del usuario	11-15
	Desarrollo sostenible	16-20
Niveles /Valores finales	Alto: 76-100 Medio: 48-72 Bajo : 20-44	

Anexo 5: Validez de contenido instrumento gestión de recursos humanos

FICHA DE VALIDACION DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO		
1.1	Apellidos y nombres del experto: MENDIBURO MENDOCILLA, Armando Alfonso	
1.2.	DNI: 32812857	Telf. Celular:931317416 Email: mediburumen@hotmail.com
1.3	Grado académico: Magister en Investigación y Docencia Universitaria	
1.4.	Profesión: Antropólogo	
1.5	Cargo que desempeña: Investigador	
1.6	Universidad o Centro Laboral: Ministerio de Cultura	

II. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO		
2.1	Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
2.2	Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre la gestión de recursos humanos	
2.3	Dirigido a: Servidores civiles de la municipalidad distrital de Jequetepeque, Pacasmayo, 2021	
2.4.	Autor del instrumento: Br. Espinoza Burgos, Xenia Patricia	
2.5.	Programa de postgrado: Maestría en Gestión del Talento Humano	

III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado					85
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable					85
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica					85
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.					85
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad					85
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					85
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica					85
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología					85
9	INTENCIONALIDAD	Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivos.					85
10	Promedio de la valoración		85%				

Opinión de Aplicabilidad: Procede la aplicación del instrumento

Trujillo, 22 de mayo del 2022


 Dr. Armando Flores Mendocilla
 D.N.I. 32812857
 CPAP: Nº 039

Firma y sello

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO		
1.1	Apellidos y nombres del experto: VILLAJULCA RODRIGUEZ, Nelly Elizabeth	
1.2	DNI: 18144894	Telf. Celular: 949170925 Email: smarttrux@gmail.com
1.3	Grado académico: Doctora en Gestión Pública	
1.4	Profesión: Ing. Computación y Sistemas	
1.5	Cargo que desempeña: Gestora Informática	
1.6	Universidad o Centro Laboral: Programa Juntos	

II. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO		
2.1	Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
2.2	Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre la gestión de recursos humanos	
2.3	Dirigido a: Servidores civiles de la municipalidad distrital de Jequetepeque, Pacasmayo, 2021	
2.4	Autor del instrumento: Br. Espinoza Burgos, Xenia Patricia	
2.5	Programa de postgrado: Maestría en Gestión del Talento Humano	

III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61- 80%	81-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado					85
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable					85
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica					85
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.					85
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad					85
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					85
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica					85
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología					85
9	INTENCIONALIDAD	Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas.					85
10	Promedio de la valoración		85%				

Opinión de Aplicabilidad: Procede la aplicación del instrumento

Trujillo, 22 de mayo del 2022



 NELLY E. VILLAJULCA RODRIGUEZ
 ING. DE COMPUTACION Y SISTEMAS
 R. C.P. Nº 163410

Firma y sello

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 1

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO	
1.1	Apellidos y nombres del experto: Sandoval Ríos, José Elías
1.2.	DNI: 16800090 Telf. Celular: 958880005 Email: josar905@yahoo.es
1.3	Grado académico: Doctor en Administración
1.4.	Profesión: Economista
1.5	Cargo que desempeña: Docente
1.6	Universidad o Centro Laboral: Universidad César Vallejo

II. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	
2.1	Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
2.2	Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre la gestión de recursos humanos
2.3	Dirigido a: Servidores civiles de la municipalidad distrital de Jequetepeque, Pacasmayo, 2021
2.4.	Autor del instrumento: Br. Espinoza Burgos, Xenia Patricia
2.5.	Programa de postgrado: Maestría en Gestión del Talento Humano

III. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61- 80%	81-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado	-	-	-	75	
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable	-	-	-	70	
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica	-	-	-	70	
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.	-	-	-	70	
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad	-	-	-	70	
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	-	-	-	80	
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica	-	-	-	80	
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología	-	-	-	80	
9	INTENCIONALIDAD	Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas.	-	-	-	80	
10	Promedio de la valoración		75%				

Opinión de Aplicabilidad: *Procede la aplicación del Instrumento.*

Trujillo, 30 de mayo del 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Dr. José E. Sandoval Ríos
 ECONOMISTA
 C. 1001

Firma y sello

Anexo 6: Validez de contenido instrumento procedimiento administrativo de estado de emergencia

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2

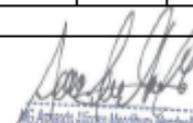
IV. DATOS GENERALES DEL EXPERTO		
1.1	Apellidos y nombres del experto: MENDIBURO MENDOCILLA, Armando Alfonso	
1.2.	DNI: 32812857	Telf. Celular:931317416 Email: mendiburop@hotmail.com
1.3	Grado académico: Magister en Investigación y Docencia Universitaria	
1.4.	Profesión: Antropólogo	
1.5	Cargo que desempeña: Investigador	
1.6	Universidad o Centro Laboral: Ministerio de Cultura	

V. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO		
2.1	Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE ESTADO DE EMERGENCIA	
2.2	Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre el procedimiento administrativo de estado de emergencia	
2.3	Dirigido a: Servidores civiles de la municipalidad distrital de Jequetepeque, Pacasmayo, 2021	
2.4.	Autor del instrumento: Br. Espinoza Burgos, Xenia Patricia	
2.5.	Programa de postgrado: Maestría en Gestión del Talento Humano	

VI. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO							
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado					81
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable					81
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica					81
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.					81
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad					81
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					81
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica					81
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología					81
9	INTENCIONALIDAD	Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivos.					81
10	Promedio de la valoración						81%

Opinión de Aplicabilidad: Procede a la aplicación del instrumento

Trujillo, 22 de mayo del 2022


 Mg. Armando Alvaro Mendiburo Mendocilla
 D. N. L. 32812857
 CRAP: N° 039

Firma y sello

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2

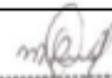
IV. DATOS GENERALES DEL EXPERTO
1.1 Apellidos y nombres del experto: VILLAJULCA RODRIGUEZ, Nelly Elizabeth
1.2. DNI: 18144894 Telf. Celular:949170925 Email: smartrux@gmail.com
1.3 Grado académico: Doctora en Gestión Pública
1.4. Profesión: Ing. Computación y Sistemas
1.5 Cargo que desempeña: Gestora Informática
1.6 Universidad o Centro Laboral: Programa Juntos

V. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
2.1 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE ESTADO DE EMERGENCIA
2.2 Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre el procedimiento administrativo de estado de emergencia
2.3 Dirigido a: Servidores civiles de la municipalidad distrital de Jequetepeque, Pacasmayo, 2021
2.4. Autor del instrumento: Br. Espinoza Burgos, Xenia Patricia
2.5. Programa de postgrado: Maestría en Gestión del Talento Humano

VI. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO						
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61- 80%
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado				84
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable				84
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica				84
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.				84
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad				81
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				81
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica				81
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				81
9	INTENCIONALIDAD	Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas.				81
10	Promedio de la valoración		82%			

Opinión de Aplicabilidad: Procede a la aplicación del instrumento

Trujillo, 22 de mayo del 2022


 Nelly E. Villajulca Rodríguez
 ING. DE COMPUTACION Y SISTEMAS
 R. C. P. N° 163410

Firma y sello

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO 2

IV. DATOS GENERALES DEL EXPERTO
1.1 Apellidos y nombres del experto: Sandoval Ríos, José Elías
1.2. DNI: 16800090 Telf. Celular: 958880005 Email: josar905@yahoo.es
1.3 Grado académico: Doctor en Administración
1.4. Profesión: Economista
1.5 Cargo que desempeña: Docente
1.6 Universidad o Centro Laboral: Universidad César Vallejo

V. DATOS PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
2.1 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO SOBRE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE ESTADO DE EMERGENCIA
2.2 Objetivo del instrumento: Conocer la opinión sobre el procedimiento administrativo de estado de emergencia
2.3 Dirigido a: Servidores civiles de la municipalidad distrital de Jequetepeque, Pacasmayo, 2021
2.4. Autor del instrumento: Br. Espinoza Burgos, Xenia Patricia
2.5. Programa de postgrado: Maestría en Gestión del Talento Humano

VI. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO								
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%	
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado	-	-	-	75		
2	OBJETIVIDAD	Expresa una conducta observable	-	-	-	70		
3	CONSISTENCIA	Tiene base científica	-	-	-	70		
4	COHERENCIA	Existe relación entre las dimensiones e indicadores.	-	-	-	70		
5	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de cantidad y calidad	-	-	-	70		
6	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	-	-	-	80		
7	ORGANIZACIÓN	Existe estructura lógica	-	-	-	80		
8	ACTUALIZACIÓN	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología	-	-	-	80		
9	INTENCIONALIDAD	Valora la evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas.	-	-	-	80		
10	Promedio de la valoración						75%	

Opinión de Aplicabilidad: Procede la aplicación del Instrumento

Trujillo, 30 de mayo del 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Dr. José Elías Sandoval Ríos
 ECONOMISTA
 UCVL 100

Anexo 07: Confiabilidad variable gestión de recursos humanos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	25

Nº	Gestión de recursos humanos	Alfa de Cronbach
I. Planificación		0.864
1	Los procesos de recursos humanos en los estamentos de contratación toman en cuenta el diagnóstico y los factores interno y externos de la entidad y la localidad para determinar el perfil que se requiere.	0.881
2	La toma de decisiones se establece tomando criterios de eficiencia y eficacia en donde se planificación correctamente la ejecución de funciones del personal de cada unidad.	0.881
3	Se establecen criterios y acciones para hacer un diagnóstico de la realidad en base a los recursos humanos	0.882
4	Las acciones y los procedimientos de contratación de los recursos humanos y de la gestión están direccionadas a cumplir con cada una de las metas y objetivos de cada unidad	0.880
5	Las estrategias están orientadas a que la gestión de recursos humanos desarrolle y establezca mejoras en el ambiente laboral	0.879
II. Organización		0.866
6	Los recursos están orientadas a facilitar las funciones de cada unidad.	0.879
7	El presupuesto esta designado a la contratación de personal con el fin de que cada unidad cuente con los profesionales suficientes para el cumplimiento de objetivos institucionales.	0.881
8	Se cumplen con las metas establecidas en los procedimientos	0.881

	ejecutados por cada unidad	
9	Los colaboradores o compañeros de unidad cumplen con sus tareas con eficiencia.	0.881
10	Los colaboradores o compañeros de unidad cumplen con sus tareas con eficacia.	0.881
III. Dirección		0.867
11	La gestión de recursos humanos está apoyando continuamente con la dirección de los colaboradores establecidos	0.880
12	Se verifican si las decisiones tomadas por los funcionarios corresponden a criterios de eficiencia y eficacia	0.880
13	Se verifican los planes y presupuesto con el fin de establecer si se acoplan a lo requerido con cada unidad.	0.882
14	La gestión de recursos humanos verifica si los procesos de los colaboradores están direccionados con los documentos de gestión de la entidad.	0.882
15	Se realizan procesos de mejora continua para que los colaboradores puedan generar una mejora en los procesos de ejecución de funciones.	0.881
IV. Control		0.866
16	Se realizan procesos de supervisión para verificar el cumplimiento de funciones.	0.880
17	El cumplimiento de las normas para la ejecución de las funciones de cada unidad es establecido por sus compañeros.	0.881
18	Se realizan procesos de evaluación a los servidores civiles recién contratados	0.881
19	Los planes ejecutados para la adecuada contratación son verificados para constatar su eficiencia.	0.880
20	Se prevé las desviaciones en la contratación de personal o en el cumplimiento de sus funciones.	0.883

Anexo 08: Confiabilidad variable procedimiento administrativo de estado de emergencia

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	25

Nº	Procedimiento administrativo de estado de emergencia	Alfa de Cronbach
I. Administración		0.869
1	Se plantean estamentos o lineamientos de planificación estratégica para ejecutar correctamente los procedimientos administrativos por la emergencia sanitaria.	0.885
2	Se configuro una organización de recursos que establezca una correcta supervisión y cumplimiento de las funciones de los servidores civiles durante el estado de emergencia sanitaria	0.885
3	Se establecieron parámetros para direccionar los procesos en el estado de emergencia sanitaria	0.884
4	Se establecieron parámetros de control y supervisión en los procesos administrativos	0.883
5	Se platearon nuevas estrategias de cumplimiento de funciones	0.883
II. Presupuesto		0.868
6	Se ejecutaron las partidas presupuestales con normalidad	0.883
7	Se plantearon nuevas normas y lineamientos para la ejecución de funciones	0.883

8	La administración de gasto estableció una regularidad en base a los programas planteados	0.883
9	Los estados financieros son correctamente justificados	0.884
10	Se cumplieron con los requerimientos de cada unidad	0.885
III. Tecnologías de la información		0.869
11	Se establecieron parámetros para una buena comunicación entre las unidades	0.884
12	Se plantearon y usaron nuevas herramientas tecnológicas para la ejecución de funciones	0.883
13	Consideras que el trabajo remoto es un estamento para cumplir con tus funciones	0.884
14	Crees que la pandemia abrió nuevas puertas para implementar la simplificación administrativa en ciertos procedimientos burocráticos	0.883
15	Se establecieron parámetros de ordenamiento para ejecutar las funciones de cada unidad.	0.884
IV. Gestión operativa		0.868
16	Se planteó una verificación de los procesos de control planteados en cada uno de los programas ejecutados	0.883
17	Consideras que las funciones fueron cumplidas con eficiencia y eficacia	0.883
18	Se establece ahorro de recursos mediante el trabajo remoto	0.883
19	Consideras que hubo una mejor calidad de servicio durante el estado de emergencia en referencia al acceso tecnológico y respuestas por el mismo medio.	0.884
20	Considera que los usuarios estuvieron satisfechos con el cumplimiento de funciones mediante el trabajo remoto.	0.884

Anexo 09: Base de datos gestión de recursos humanos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1	D2	D3	D4	V1
E1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	23	23	22	24	92
E2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	80
E3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	23	19	21	20	83
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100
E5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	25	21	20	21	87
E6	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	22	22	23	23	90
E7	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	18	17	21	18	74
E8	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	19	21	19	19	78
E9	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	22	21	25	22	90
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	80
E12	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	2	5	3	3	3	4	2	3	4	19	18	16	16	69
E13	4	4	5	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	1	4	3	2	18	14	17	14	63
E14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	25	25	25	17	92
E15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	22	20	20	87
E16	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	21	22	24	22	89
E17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	80
E18	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	16	19	14	15	64
E19	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	22	24	23	19	88
E20	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	13	14	14	13	54
E21	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	23	22	24	23	92
E22	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	17	16	15	11	59
E23	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	17	15	15	64
E24	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	21	20	20	82
E25	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	21	19	24	24	88
E26	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	25	22	22	20	89

E27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100
E28	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	3	3	5	5	20	21	22	21	84
E29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	25	24	19	23	91
E30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	20	20	20	78
E31	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	4	22	22	20	17	81
E32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	25	25	24	25	99
E33	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	24	23	23	21	91
E34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	20	20	20	21	81
E35	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	3	3	4	22	22	21	20	85

Anexo 10: Base de datos los procedimientos administrativos de estado de emergencia sanitaria

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1	D2	D3	D4	V2	
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	25	24	19	23	91	
E2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	20	20	20	78	
E3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	4	22	22	20	17	81	
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	25	25	24	25	99	
E5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	24	23	23	21	91	
E6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	20	20	20	21	81
E7	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	3	3	4	22	22	21	20	85	
E8	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	21	19	20	19	79	
E9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	25	20	20	19	84	
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100	
E11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	2	20	21	19	17	77	
E12	3	3	3	3	4	3	2	2	5	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	16	16	20	16	68	
E13	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	3	3	2	18	21	20	17	76	
E14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	24	25	25	99	
E15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	20	22	24	20	86	
E16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	25	25	24	23	97	
E17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	22	20	21	20	83	
E18	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	12	12	16	14	54	
E19	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	22	22	23	22	89	
E20	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	18	17	18	16	69	
E21	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	22	24	23	24	93	
E22	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	12	16	15	10	53	
E23	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	14	18	15	16	63	
E24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	80	
E25	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	23	22	21	19	85	
E26	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	21	19	20	21	81	
E27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100	
E28	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	21	22	22	21	86	

E29	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	23	23	22	24	92
E30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	20	80
E31	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	23	19	21	20	83
E32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	25	100
E33	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	25	21	20	21	87
E34	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	22	22	23	23	90
E35	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	18	17	21	18	74



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y procedimiento administrativo de estado de emergencia sanitaria en una municipalidad de Pacasmayo, 2021.", cuyo autor es ESPINOZA BURGOS XENIA PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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.

TRUJILLO, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN DNI: 19081715 ORCID: 0000-0003-4781-8646	Firmado electrónicamente por: VALZASA el 16-08- 2022 22:35:55

Código documento Trilce: TRI - 0397653