



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Modernización de la gestión pública y su relación con la gestión de la dirección general de un hospital de salud mental de Lima, 2024.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra de Gestión Pública

AUTORA:

Urbano Sanchez, Xiomara Isabel (orcid.org/0000-0002-8756-7207)

ASESORES:

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Modernización de la gestión pública y su relación con la gestión de la dirección general de un hospital de salud mental de Lima, 2024.", cuyo autor es URBANO SANCHEZ XIOMARA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 16 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN DNI: 09834807 ORCID: 0000-0002-0099-7694	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZDI el 20- 07-2024 16:57:36

Código documento Trilce: TRI - 0817391





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, URBANO SANCHEZ XIOMARA ISABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Modernización de la gestión pública y su relación con la gestión de la dirección general de un hospital de salud mental de Lima, 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
XIOMARA ISABEL URBANO SANCHEZ DNI: 48222702 ORCID: 0000-0002-8756-7207	Firmado electrónicamente por: XURBANOS el 16-07- 2024 13:14:05

Código documento Trilce: TRI - 0817392



Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis a mis padres, cuyo amor incondicional, apoyo constante y sacrificios diarios han sido la base de mi éxito. A mi madre, por su infinita paciencia y su sabiduría, y a mi padre, por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia.

A mis hermanos, por su compañía, apoyo y por ser una fuente constante de inspiración y motivación en mi vida.

A mi pareja de vida y su familia que me acompaña cada día a cumplir mis logros.

Y a mi abuelita, cuya fortaleza, amor y sabiduría han sido una guía constante para mí. Gracias por ser un ejemplo de dedicación y amor incondicional.

Con gratitud y aprecio.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a mis profesores por su dedicación y valiosa guía a lo largo de este ciclo de maestría. Sus enseñanzas han sido esenciales para mi formación y para la realización de esta tesis.

A mis amigas, gracias por su apoyo incondicional y por compartir conmigo tanto los momentos de alegría como los desafíos. Su amistad ha sido fundamental en este viaje.

Con aprecio.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad de los autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	16
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN.....	39
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Frecuencias sobre tabla de Políticas públicas, estratégicas	21
Tabla 2 Frecuencias de Presupuesto por Resultados	21
Tabla 3 Frecuencias de Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional institucional.	22
Tabla 4 Frecuencias de Servicio Civil Meritocrático.....	22
Tabla 5 Frecuencias de Sistemas de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento.....	22
Tabla 6 Frecuencias de la Modernización de la Gestión Pública.....	23
Tabla 7 Frecuencias de Planificación	23
Tabla 8 Frecuencias de Organización	24
Tabla 9 Frecuencias de Dirección	24
Tabla 10 Frecuencias de Control.....	24
Tabla 11 Frecuencias de Gestión de la Dirección General.....	25
Tabla 12 Modernización de la Gestión Publica vs Gestión de la Dirección general.	25
Tabla 13 Tabla cruzada de Políticas públicas, planes estratégicas y operativos VS Gestión de la Dirección General.	26
Tabla 14 Tabla cruzada de Presupuesto Por resultados VS Gestión de la Dirección General.....	27
Tabla 15 Tabla cruzada de Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional VS Gestión de la Dirección General.....	29
Tabla 16 Tabla cruzada de Servicio Civil Meritocrático VS Gestión de la Dirección General.....	30
Tabla 17 Tabla Cruzada de Sistema de información, seguimiento, monitoreo evaluación y gestión del conocimiento VS Gestión de la Dirección general	30
Tabla 18	31
Tabla 19 Correlación entre la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general.....	33
Tabla 20 Correlación de las variables Políticas públicas, planes estratégicos, operativos y Gestión de la Dirección General.	33
Tabla 21 Correlación de las variables Presupuesto por Resultados y Gestión de la Dirección General.....	34

Tabla 22 Correlación de las variables Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional institucional y Gestión de la Dirección General	35
Tabla 23 Correlación de las variables Servicio Civil Meritocrático y Gestión de la Dirección General.....	36
Tabla 24 Correlación de las variables Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento y Gestión de la Dirección General.	37

Resumen

Esta investigación, de tipo básico y enfoque cuantitativo, aborda la relación entre la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general en un Hospital de Salud Mental en Lima. Se clasifica como descriptiva correlacional, con un diseño no experimental y transversal. La población está compuesta por 60 servidores administrativos del hospital, seleccionados mediante muestreo no probabilístico. El estudio examina la influencia de políticas públicas, presupuesto por resultados, gestión por procesos, simplificaciones administrativas, y servicio civil meritocrático, así como el impacto de sistemas de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento en la gestión de la dirección general. Los resultados mostraron que no existe relación significativa entre las variables estudiadas y la gestión general (p -valores > 0.05). Estos hallazgos sugieren que las estrategias de modernización actuales no han tenido un impacto notable, debido a que no se adaptan a las características específicas del entorno institucional. Las conclusiones resaltan la importancia de personalizar las estrategias de modernización y realizar futuras investigaciones que consideren factores contextuales para mejorar la gestión pública.

Palabras clave: Evaluación, gestión pública, modernización, políticas, presupuesto.

Abstract

This research, of a basic type and with a quantitative approach, addresses the relationship between the modernization of public management and the management of the general direction in a Mental Health Hospital in Lima. It is classified as descriptive-correlational, with a non-experimental and cross-sectional design. The population is composed of 60 administrative staff of the hospital, selected through non-probability sampling. The study examines the influence of public policies, results-based budgeting, process management, administrative simplifications, and meritocratic civil service, as well as the impact of information systems, monitoring, evaluation, and knowledge management on the management of the general direction. The results showed that there is no significant relationship between the studied variables and general management (p -values > 0.05). These findings suggest that the current modernization strategies have not had a noticeable impact because they do not adapt to the specific characteristics of the institutional environment. The conclusions highlight the importance of customizing modernization strategies and conducting future research that considers contextual factors to improve public management.

Keywords: Budget, Evaluation, Modernization, Policies, Public Management.

I. INTRODUCCIÓN.

Una modernización del manejo estatal busca edificar un Estado eficiente, eficaz, tecnológicamente avanzado y claro, en beneficio de la ciudadanía, eliminando la burocracia característica de las instituciones estatales. Este trabajo investiga el efecto de la reforma de la gestión de la dirección general en el ámbito público de un hospital en salud mental. La Dirección General reconoce su deber en satisfacer la necesidad de la población, asegurando que los tratamientos de enfermedades físicas o mentales no se vean afectados por problemas administrativos.

A nivel Internacional, Bárcena et al. (2018) destacan con respecto a Latinoamérica y en el Caribe la transformación de la Administración Pública enfrenta problemas críticos, siendo las arquitecturas nacionales interinstitucionales, capacidades de planificación y gestión insuficientes, ausencia de un observatorio regional para monitoreo y evaluación, y el ensamblaje deficiente de los Objetivos de Desarrollo Sostenible dentro de planes nacionales y presupuestos, dificultando la alineación de estrategias de desarrollo en los diferentes plazos con los ODS. Estos retos impactan la ejecución de políticas públicas y la formulación de planes estratégicos y de acción requeridos con el propósito de conseguir los logros del desarrollo sostenible.

Cusma (2022) señala que, en Estados Unidos, la reforma en la gestión pública constituye y obstaculiza una inadecuada información sobre efectividad de intervenciones públicas, lo cual impide las decisiones basadas en información sobre financiamiento, continuidad y mejora de programas. La evaluación de intervenciones públicas es crucial para identificar programas efectivos, eliminar los ineficaces y mejorar los exitosos, siendo una barrera significativa para la evolución del manejo estatal y eficiencia en la administración estatal estadounidense.

Gutiérrez (2019) muestra que, en Chile, la gestión gubernamental enfrenta problemas debido por falta de coordinación con la cooperación entre niveles y entidades gubernamentales, infraestructura tecnológica insuficiente, estructuras organizacionales obsoletas, recursos humanos y financieros limitados. La implementación de modelos de gestión del sector privado y la digitalización han reducido el papel del Estado a la prestación de servicios, aumentando las desigualdades en el acceso y descuidando su función política y social esencial.

Pérez (2023) indica que, en España, la actualización de la administración pública enfrenta retos como envejecimiento en la fuerza laboral, la falta de profesionalización de los directivos públicos, un sistema burocrático complicado, y una transparencia y participación ciudadana insuficientes. Estos factores complican la formulación de decisiones y la puesta en prácticas de políticas, afectando la eficiencia administrativa.

Soledispa et al. (2020) señala que la actualización de la administración pública enfrenta desafíos significativos, incluyendo déficit fiscal, ineficiencia en servicios públicos y desconfianza ciudadana. La Nueva Gestión Pública surgió para abordar estas crisis, enfatizando la necesidad de involucrar a la ciudadanía en la solución de problemas donde el Estado es ineficaz debido a la burocracia o falta de recursos.

A nivel Nacional, Blas et al. (2022) resaltan que, en el Perú, la optimización de la administración gubernamental se ve comprometida con conflictos en interés, corrupción mediante asociaciones público-privadas, mecanismos de rendición de cuentas ineficaces, transparencia insuficiente, resistencia institucional y cultural al cambio, y una capacitación deficiente del personal público. Estos factores limitan el progreso hacia una administración más moderna y eficiente.

Franco (2018) explica que, en el Perú, la falta de coordinación interinstitucional, deficiencias en la capacidad de gestión, resistencia al cambio, infraestructura tecnológica insuficiente, problemas de financiamiento y procedimientos burocráticos complicados, son barreras críticas para los avances en la gestión pública.

Yunching (2022) subraya que, en Perú, la innovación en la administración gubernamental enfrenta problemas como estructuras administrativas obsoletas, falta de coordinación interinstitucional, déficit en la profesionalización del servicio público, corrupción y falta de transparencia, infraestructura tecnológica inadecuada y resistencia al cambio, dificultando la eficiencia administrativa.

Salirrosas et al. (2022) mencionan que la modernización en nuestro territorio peruano está limitada por estructuras administrativas obsoletas, falta de coordinación interinstitucional, déficit en la profesionalización del servicio público, corrupción, falta de transparencia, infraestructura tecnológica inadecuada y resistencia al cambio. Estos factores dificultan la implementación de políticas integrales y perpetúan la desconfianza en las instituciones estatales.

A nivel local en Lima, los hospitales de salud mental enfrentan desafíos importantes para modernizar sus entidades públicas como otras instituciones públicas, tales como la falta de personal capacitado, infraestructura inadecuada, financiamiento insuficiente, resistencia al cambio y una deficiente coordinación entre entidades. A pesar de las políticas establecidas para la reforma y modernización del estado peruano mediante el se aprobó el Decreto Supremo N°004-PCM (2013), no cumpliendo con esta implementación lo cual afecta negativamente la calidad de la atención a la población.

La gestión pública y su impacto por modernizar un hospital de salud mental especializado en psiquiatría enfrenta desafíos específicos. La escasez de personal especializado, la falta de actualización en infraestructura y tecnología, laburocracia administrativa y los procesos lentos afectan en el bienestar y la mejora en cuanto atenciones al ciudadano, requiriendo medidas urgentes para mejorar la gestión y optimizar los recursos disponibles.

Pasando a los problemas de investigación, se identificó el problema general ¿Cómo se relaciona la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general en un hospital de salud mental en Lima 2024? Respecto frente a los problemas específicos, se identificaron los siguientes: ¿Cómo se relaciona la política pública planes estratégicos y operativos en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024?

¿Cómo se relaciona el presupuesto para resultado en la modernización en la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024? ¿Cómo se relaciona la gestión por procesos, simplificaciones administrativas y organización institucional en la modernización en la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024? ¿Cómo se relaciona el servicio civil meritocrático en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024? ¿Cómo se relaciona el sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024?

Para profundizar en los fundamentos del estudio, se exponen a continuación las razones que justifican la innovación en la administración gubernamental en relación con la gestión de la dirección general. Este análisis tiene una justificación teórica al

explorar cómo la actualización de la administración pública ha impactado en entidades gubernamentales, enfocándose específicamente en un Hospital de Salud Mental en Lima durante el año 2024. En términos prácticos, el estudio se orientó hacia la aplicación de estas teorías con el fin de optimizar la gestión en las instituciones públicas, buscando generar un efecto positivo en los servicios que se brindan a la comunidad. Desde una perspectiva metodológica, se emplearon herramientas como encuestas y análisis estadísticos validados para examinar las percepciones y experiencias de los principales actores en la gestión hospitalaria, lo que proporcionó una base sólida para investigaciones futuras.

Con este propósito, se define el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general en un hospital de salud mental en Lima en 2024. Los objetivos específicos fueron los siguientes. Determinar la relación que existe entre la política pública, planes estratégicos y operativos en la modernización en la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024. Determinar la relación que existe entre el presupuesto para resultado en la modernización en la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024. Determinar la relación que existe entre la gestión por procesos, simplificaciones administrativas y organización institucional en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024. Determinar la relación que existe entre el servicio civil meritocrático en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024. Determinar la relación que existe entre el sistema de información, seguimiento monitoreo evaluación y gestión del conocimiento en la modernización de la gestión pública.

Sobre las investigaciones y antecedentes a nivel nacional;

Valverde (2022) señaló en su trabajo de investigación Modernización del estado mediante la gestión administrativa con el propósito de determinar la relación entre la modernización de la gestión estatal y la gestión de una dirección. Con una metodología de diseño no experimental correlacional con enfoque cuantitativo, para la recolección de datos aplicando instrumentos validados mediante herramientas estadísticas, spss, Excel, concluyendo que hay una relación positiva entre las variables de la modernización de la gestión pública y la gestión se empleó también un

diseño correlacional no experimental. Los datos revelaron una correlación favorable significativa en la optimización de la administración gubernamental y el avance mediante la gestión administrativa, utilizando grado de significación de 0.000. La conclusión reafirmó que la reforma de la gestión estatal está estrechamente relacionada en la optimización de la administración organizacional en instituciones sanitarias.

Jiménez (2021) presentó el trabajo titulado Transformación del manejo gubernamental mediante la coordinación organizacional, su objetivo es examinar el sistema moderno de administración pública relacionado con el manejo organizacional de las entidades del sector público. El estudio tiene una metodología cuantitativa de tipo aplicado, utilizó un modelo correlacional no experimental y métodos hipotético- deductivos inductivos. Se conformó una muestra de 259 personas escogidas aleatoriamente de una población de 797. Las técnicas de recolección de datos incluyeron encuestas con un cuestionario Likert de 18 ítems. Los resultados mostraron un alto coeficiente de vinculo positiva (Rho de Spearman de 0.890) entre la evolución de la administración pública con una administración de recursos humanos, con un nivel de significancia del 95% y un p-valor de 0.014, confirmando la relación significativa entre los elementos analizados.

Cárdenas & Sanchez (2021) mediante su investigación bajo el nombre Política y reforma de la coordinación estatal con relación al modelo en la mejora continua con la Dirección se planteó evaluar la correlación entre la política pública de modernización y la dirección de salud. Utilizando una metodología aplicada y un diseño descriptivo-correlacional, en la indagación se empleó técnicas de encuesta y procesamiento de datos estadísticos descriptivos e inferenciales. Los análisis destacaron una correlación moderada y significativa ($r=0.405$; $p=0.024$) con la política pública de modernización y la dirección de salud, con un 64.5% de casos favorables hacia la política pública y un 58.1% hacia la gestión pública

Cárdenas (2018) intentó conocer la correlación entre la presupuestación por desempeño y la gestión operativa dentro de actualización de la administración pública en su investigación sobre la adopción del presupuesto a partir de desempeño y su vínculo con la administración. La indagación, tuvo un enfoque no experimental y diseño correlacional transeccional, utilizó escalas dicotómicas y cuestionarios Likert. La muestra incluyó a 50 trabajadores administrativos de la entidad. Los resultados

mostraron que la gestión operativa incide en la puesta en marcha del presupuesto por resultados en un 54,4%, confirmando así la existencia de una fuerte relación entre estos dos parámetros.

Alcocer (2023) en su estudio titulado enlace entre eficiencia de la gestión administrativa con el manejo de la Gerencia Municipal se enfocó en identificar la vinculación mediante la simplificación administrativa y la gerencia municipal. Adoptando una perspectiva cuantitativa y un esquema transversal no experimental, se utilizó un estudio de muestreo no probabilístico censal con una muestra de 30 empleados. Los hallazgos revelan una relación significativa y moderada. ($r = 0,596$; $p = 0,001$) entre la conveniencia administrativa y la gestión municipal, sugiriendo que una mejor gestión administrativa facilita una correcta simplificación de procesos. En conclusión, se puede asumir que a medida que mejora la gerencia de administración en una institución, aumenta la posibilidad en establecer una gestión por procesos de simplificación administrativa correcta.

Moriano (2022) en su trabajo la Implementación de la Legislación sobre el Servicio Civil Meritocrático junto con la dirección Institucional evaluó su relación entre implementación del sector público meritocrático y la administración institucional de una entidad pública. El trabajo de Investigación tiene un enfoque cuantitativo descriptivo y un esquema de campo exploratorio no experimental, utilizó técnicas de encuesta, entrevista y análisis documental. Con una muestra probabilística y validación mediante el Alpha de Cronbach, se encontró un umbral de significancia de 0.05. Los hallazgos indicaron que el 53.1% de la puesta en práctica del servicio meritocrático relaciona directamente con la mejora de la gestión institucional. Finalmente, se afirma con la aplicación del sistema de servicio civil meritocrático está directamente vinculada en la mejora de la supervisión institucional, sustentado en los datos analíticos obtenidos.

Valverde (2019) en el estudio titulado Gestión del Conocimiento y la Cultura en la Dirección de una Municipalidad tuvo con el fin de medir consecuencias del mecanismo de administración del conocimiento en la supervisión de una municipalidad. La indagación cuenta con un enfoque mixto y diseño correlacional causal transversal, estudió a 119 trabajadores, y su muestra fue de 91. Se aplicó la técnica de encuestas y cuestionarios, calculando un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.948. Los datos obtenidos mostraron una conexión intensa y estadísticamente significativa ($r = 0.944$;

$p = 0.000$), indicando que el sistema de gestión del conocimiento ejerce una influencia considerable en la administración municipal. Se concluyó que el sistema de supervisión del conocimiento provoca una influencia significativa en la gestión con la municipalidad.

A nivel internacional

Chicaiza & Icaza (2016) en su estudio titulado el estudio sobre la Dirección de una Gestión Administrativa en una Entidad del sector público se centró en examinar la administración a través de la innovación en la gestión pública. Utilizando un enfoque cuantitativo, la investigación empleó recolección de datos mediante observación y encuestas, con análisis realizado en Excel y SPSS. Los resultados mostraron una administración eficaz y la reforma estatal teniendo una correlación significativa.

Villoria (2019) en su trabajo sobre la administración pública en España examinó el papel del gobierno y la administración en el sistema político, con un enfoque en los modelos, valores y paradigmas que guían la administración pública en un entorno democrático. Este estudio investigó la dinámica entre organismos administrativos y ciudadanos, con el objetivo de promover el bienestar general.

Con respecto a las bases teorías relacionadas se proporciona un marco conceptual sólido para comprender los procesos y desafíos asociados con la innovación en el área de la gestión gubernamental

Barragán (2022) nos dice sobre la modernización de la gestión pública en Ecuador implica un cambio significativo del modelo burocrático tradicional hacia un sistema más flexible, eficiente y transparente, con el objetivo de atender a la población que acude a algunas entidades del estado. Este proceso pretende no solamente perfeccionar los estándares de los servicios públicos, sino también fortalecer la confianza pública en las instituciones mediante la adopción de estrategias más abiertas y responsables. Asimismo, esta transformación busca incrementar una cultura organizacional orientada a la innovación, promoviendo un entorno donde los valores de eficiencia y transparencia sean fundamentales.

De acuerdo con la Directiva N°138-MINSA/2017/DGIESP (2017) donde se establece criterios en gestión pública para modernizar el estado, siendo esencial implementar subsistemas administrativos eficientes y tecnológicos para reducir la burocracia y aceleren los procedimientos. Esto implica la digitalización de registros, la

automatización de procesos y el continuo entrenamiento del personal en el manejo de nuevas tecnologías. La modernización no solo mejorará la eficacia, sino que también garantizará una atención más ágil y personalizada, lo que elevará la calidad del servicio y contribuirá a la salud de los pacientes y su núcleo familiar.

Como señala Castillo (2022) modernizar el estado proporciona una serie de beneficios a la ciudadanía. En este contexto, el valor público se genera cuando: (i) las acciones del gobierno, tales como disposición de productos, servicios o regulaciones, que no solo cumplen con la demanda y expectativas de las personas, sino que también generan ventajas para la sociedad en general cuando son eficientes; (ii) utilizando los recursos de manera más provechosa optimizando la gestión interna para satisfacer los deseos de atención de forma directa o indirecta, lo cual resulta en beneficios tangibles para la comunidad.

Según Oszlak (2020) argumenta que la actualización de la administración pública en América Latina comenzó hace más de un siglo, cuando se le conocía como reforma administrativa. Independientemente de la terminología empleada, ya sea reforma, modernización, fortalecimiento institucional o cualquier otra, estos procesos pueden entenderse como acciones y decisiones de los líderes estatales para potenciar las capacidades de sus estructuras institucionales. Su objetivo es abordar los problemas sociales presentes en su agenda y definir su papel en cada época histórica. A medida que sus roles y agendas cambian, también lo harán las estrategias y decisiones relacionadas con la reforma y la modernización.

El Plan Nacional para la modernizar la Gestión Pública Peruana, tal como se describe en el Decreto Supremo N°004-PCM (2013) enfoca en liderar una transición hacia una administración centrada en resultados que mejore la calidad de los ciudadanos y el progreso del País. Esta política se esfuerza por establecer un gobierno contemporáneo, eficaz, inclusivo, transparente, unificado y descentralizado que priorice las necesidades de la gente y trabaje para reducir las disparidades en oportunidades. El proceso de modernización implica un cambio de pensamiento, la racionalización de los procedimientos y la mejora de los marcos administrativos, alineándose con las funciones y estrategias cambiantes de las entidades gubernamentales.

Teniendo en cuenta a Saldaña et al. (2020) mencionan sobre su dimensión inicial Políticas Públicas, Planes Estratégicos y de Operación, lo cual consideramos nuestra

primera dimensión destacando que el diseño de políticas públicas arranca con la instauración de un plan que dirige las acciones del gobierno. Estas políticas son estrategias diseñadas por las autoridades para alcanzar objetivos específicos y resolver problemas sociales, involucrando tanto la implementación de medidas como la decisión de no realizar ciertas acciones. Una política pública establece metas y define el curso de acción, requiriendo decisiones y elecciones por parte de los responsables gubernamentales.

Los indicadores de políticas públicas se implementan de acuerdo con Decreto Supremo N°004-PCM (2013) que estipula que el procedimiento en Planeamiento Estratégico Institucional inicia con la identificación de los destinatarios y la definición de los servicios que se brindarán a la comunidad, fundamentado en el mandato legal y los compromisos gubernamentales. El Programa Operativo Institucional que detalla metas y acciones necesarias con la finalidad de implementar estas estrategias, incluyendo la asignación de recursos, plazos y costos. Además, utiliza indicadores de insumos-procesos-productos para su evaluación de la gestión y resultados, en concordancia con los programas presupuestales.

En la segunda dimensión, el presupuesto para resultados, PNMGP (2013) tiene como objetivo respaldar la adopción gradual del programa presupuestal, promovido por el departamento de finanzas y economía, con la finalidad de cubrir todo el gasto programable. Dado que los recursos son limitados, es esencial una adecuada priorización. La gestión responsable y la claridad informativa son esenciales en el sector distribución con la evaluación del uso de los recursos. Según el Decreto Supremo N°004-PCM (2013), indicadores como los porcentajes para el cumplimiento con objetivos y los programas presupuestales son cruciales para asegurar que el presupuesto se ajuste a las políticas públicas y prioridades nacionales, facilitando así la evaluación de la efectividad de los recursos y su impacto. En el ámbito del impacto social, se promueve un enfoque basado en resultados, demostrando cómo las intervenciones y los recursos financiados logran maximizar la satisfacción de la población. Además, el derecho a la información es crucial para afirmar que las decisiones presupuestarias reflejan apropiadamente las necesidades de la sociedad.

administrativa y la organización institucional, Vásquez & Lira (2021) señalan que la gestión de procesos fomenta la implicación activa de los empleados, define claramente las responsabilidades y favorece la transparencia en las operaciones de la unidad. Asimismo, contribuye a disminuir los tiempos y costos de los ciclos de proceso, lo que posibilita un uso más eficiente de los recursos.

Según el Decreto Supremo N°004-PCM (2013), sobre perfección del ciclo productivo con procesos auxiliares debe comenzar con la identificación en las características estratégicas de la producción y las preferencias del consumidor. Posteriormente, es esencial definir todas las operaciones necesarias. Este enfoque incluye la evaluación del indicador de desempeño inactivo, lo cual ayuda a identificar y reducir áreas de ineficiencia, garantizando los recursos puedan alcanzar de forma eficaz los objetivos y satisfacer al cliente. Asimismo, la adopción del indicador de eficiencia en la administración promoverá la identificación en priorización con procesos que aportan valor, eliminando aquellos que no son necesarios.

Como cuarta dimensión, Moran (2021) define el servicio civil meritocrático como las políticas e instituciones encargadas de organizar y gestionar a los servidores públicos, buscando un equilibrio entre los intereses sociales y los derechos de estos empleados. Su principal finalidad es atender a los ciudadanos. La reestructuración de la reforma apoyada por Servir tiene por finalidad la meta de avanzar junto al rendimiento con servidores públicos y el impacto positivo de sus funciones en la sociedad, tomando como base los fundamentos de mérito y equidad en las oportunidades. Además, se enfoca en un indicador de recursos humanos para optimizar las actividades y asegurar una administración eficiente y efectiva.

Según el Decreto Supremo N°004-PCM (2013) la última dimensión comprende una dirección de los datos, seguimiento, evaluación y competencia con el sistema. Este sistema integral implica recopilar, organizar y examinar información. También implica crear indicadores y realizar evaluaciones de impacto, así como implementar un seguimiento constante para garantizar que los objetivos del programa se alcancen y se consigan con eficacia. Además, la gestión del conocimiento sirve como indicador, enfatizando la importancia de gestionar eficientemente el flujo de información para garantizar su accesibilidad y utilidad, maximizando así el aprendizaje organizacional.

Además, hay ejes transversales que fortalecen la administración pública, como gobernanza abierta, que facilita una supervisión pública con accesibilidad a la información. Esto promueve la colaboración entre ciudadanos y funcionarios, fomentando la transparencia. El Gobierno Electrónico emplea las TICs donde se considera elevar la calidad de bienes y servicios con la participación ciudadana. La coordinación interinstitucional es esencial para alinear acciones entre distintos niveles de gobierno, utilizando mecanismos de cooperación tanto verticales como horizontales Decreto Supremo N°004-PCM (2013).

Por otro lado, es importante abarcar sobre la gestión de la dirección general siendo esencial para coordinar y supervisar las actividades de una entidad, asegurando el cumplimiento de los objetivos a través de decisiones estratégicas y una adecuada administración de recursos en cuanto a una implementación de mejora.

Medina et al. (2019) destacan que el éxito en la implementación de cualquier modelo organizacional depende significativamente de la responsabilidad decidida mediante Alta Gestión de una entidad, y con el esfuerzo conjunto del equipo especializado. Este equipo debe contar con las habilidades técnicas y estratégicas necesarias para innovar y tomar decisiones efectivas, asegurando así que los procesos se adapten adecuadamente a las necesidades cambiantes del entorno. La colaboración entre estos elementos es crucial para superar desafíos y optimizar los resultados esperados en la implementación del modelo.

Conejo & Martos (2018) explican que la gestión de la dirección influye con la implementación de varias estrategias para mejorar procesos administrativos como la utilización de los recursos humanos, tomando en cuenta los perfiles y competencias de los empleados, con el fin de aumentar el valor público. Entre estas estrategias se resalta la introducción de un nuevo modelo de interacción entre las diferentes áreas. Este modelo reorganiza los procedimientos y funciones para especializar las tareas y asignar de manera más balanceada las responsabilidades laborales.

En tal sentido, surge la necesidad apremiante de investigar más a fondo las dinámicas en relación con la modernización y gestión con dirección general. Comprender cómo estas dos variables interactúan y se influyen mutuamente es fundamental para identificar estrategias efectivas que promueven el avance hacia una gestión gubernamental más eficaz, transparente y con calidad de servicio. Por lo tanto, esta

investigación se propone abordar esta necesidad, explorando los desafíos, las oportunidades y las mejores prácticas asociadas en la modernización con el contexto de la dirección general.

Zavala et al. (2020) se dedicaron a identificar los factores cruciales que fomentan la implementación de políticas públicas. Adoptaron un enfoque metodológico cualitativo y un diseño de investigación descriptivo, utilizando herramientas como la encuesta, el cuestionario, la observación y la entrevista. Los hallazgos del estudio indican que la puesta en marcha de políticas públicas es significativamente influenciada por la experiencia previa de las direcciones y por un proceso de ejecución que demanda un alto nivel de adaptabilidad, superando las orientaciones técnicas preestablecidas.

Maizondo (2020) Define lo moderno como aquello que se opone a lo antiguo o clásico, y está más vinculado al presente y a lo contemporáneo. Este concepto está asociado con innovaciones y avances recientes, reflejando las tendencias y desarrollos actuales en diversos ámbitos de la vida. Además, una gestión moderna ofrece múltiples beneficios, como mayor eficiencia, adaptabilidad a cambios rápidos, mejor calidad en los servicios ofrecidos y una mayor satisfacción de los usuarios.

Flores & Nuñez (2021) se dedicaron a analizar la gestión basada en conducto al ámbito de la innovación de Administración estatal en Defensoría con los ciudadanos. Utilizaron la Norma Técnica para entrevistas, conforme a la Directiva N° 001-2018-SGP/PCM, para enfocar el estudio en los aspectos fundamentales de la planificación de procesos y acciones de control para el monitoreo y control. El estudio concluyó que, a pesar de la exhaustividad y eficiencia del modelo propuesto, las entidades públicas a menudo no aplican el modelo conforme a las normativas establecidas.

Servir (2021) destaca que la innovación pública es destinada hacia una meta principal satisfacer las demandas y expectativas de la ciudadanía, buscando generar beneficios significativos para la sociedad en general. Este proceso está orientado a optimizar los servicios prestados, mejorar la eficiencia operativa y promover una mayor transparencia y responsabilidad, contribuyendo así al bienestar colectivo.

Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (2022) indica con relación al 2030 describe la administración pública moderna como aquella centrada en resultados y orientada hacia el servicio a los ciudadanos. En este enfoque, los funcionarios bien capacitados y motivados, trabajando dentro del marco de políticas

públicas que incluyen niveles estatales, respetando las competencias específicas de cada gobierno, se esfuerzan por comprender las necesidades de la ciudadanía. Se ocupan de estructurar tanto los procesos de creación como los de apoyo para transformar los insumos en resultados como seguridad jurídica, leyes, reglamentos, y servicios o productos públicos, con el propósito de mejorar la satisfacción de los ciudadanos.

Chiavenato (2019) afirma que toda dirección para cumplir con las metas de la institución se debe tomar buenas decisiones en conjunto con la gestión administrativa para tener mejoras a través de la implementación de estrategias que fomenten el crecimiento organizacional. El propósito fundamental de esta disciplina es garantizar que se cumplan los objetivos establecidos, los cuales deben consolidarse mediante la misión y visiones de la institución, asimismo describe que los procesos de gestión administrativa se subdividen en cuatro etapas clave:

Como primera dimensión Dávalos & Ramírez (2019) señalan que la planificación implica el proceso de definir objetivos claros y gestionar el plan estratégico de una institución, adaptándose a oportunidades dinámicas para generar valor competitivo. Este proceso requiere que el gerente de la organización organice y dirija de manera que los objetivos y recursos de la empresa se mantengan en constante alineación con su entorno externo, asegurando claridad y alineación de objetivos, eficacia en las estrategias, adecuada planificación de recursos y evaluación continua de los resultados.

Denominamos segunda dimensión la organización según Ramírez (2017) indica que se conceptualiza como el conjunto de acciones destinadas a alcanzar los objetivos establecidos durante la fase de planificación, incluyendo la asignación de funciones, recursos y obligaciones. Este proceso requiere creación en un marco de relaciones que permita a los empleados colaborar eficazmente para cumplir con el objetivo de la empresa los servidores se agrupan en departamentos, y todos los elementos se coordinan para operar de manera eficiente. El desarrollo de una estructura organizativa, que se representa gráficamente a través del organigrama, es esencial en este proceso. La estructura organizacional define cómo se agrupan las actividades y se asignan las responsabilidades. Los valores, creencias y comportamiento forman parte de la cultura organizacional dominante en una empresa, afectando la interacción

y cooperación entre los empleados. Los procesos organizacionales son las series de pasos o actividades interrelacionadas que se realizan para alcanzar objetivos específicos, mientras que la gestión del talento se refiere a estrategias y prácticas destinadas a atraer, desarrollar y retener empleados talentosos dentro de la organización.

La tercera dimensión es la dirección, según Gonzales et al. (2020) implica delegar autoridad y coordinar actividades, centrandose en implementar estrategias planificadas y motivar al personal para conseguir las metas organizacionales. Con la ayuda de un liderazgo efectivo, se asegura que todos los esfuerzos se adapten a los objetivos organizacionales mediante una comunicación clara y eficiente. Además, desempeña un papel crucial en la toma de decisiones, facilitando un ambiente de trabajo que promueve el compromiso y la productividad. Los indicadores clave incluyen la toma de decisiones, que evalúa y selecciona opciones para alcanzar objetivos; la visión y misión, que define el propósito y los valores organizacionales; el Liderazgo, que influencia y motiva a las personas; y la implementación de estrategias, que ejecuta los planes para alcanzar los resultados deseados. Estos elementos son fundamentales para una dirección efectiva que coordine y motive a los empleados hacia los objetivos organizacionales.

Finalmente, según Falconi et al. (2019) la fase de control se centra en establecer los estándares necesarios para medir y evaluar los resultados, asegurando que todas las actividades se alineen con procedimientos y políticas de la institución. Este proceso supervisa el logro de los objetivos por la dirección, asegurando que las tareas se realicen de forma adecuada y organizada. Además, es responsable de identificar desviaciones y tomar acciones correctivas para cumplir con metas de la organización eficientemente. Los indicadores clave en este contexto incluyen la eficacia de los sistemas de control, que valora la eficacia de las herramientas de supervisión; el cumplimiento en políticas mediante procedimientos, que verifica la adherencia a las normas establecidas; el monitoreo de desempeño, que sigue el rendimiento de las actividades; y la evaluación de resultados, que mide el éxito en alcanzar los objetivos propuestos.

El proceso de transformación de la administración gubernamental es vital, perfecciona una gestión con dirección general en hospitales de salud mental en Lima. Este estudio revela que una integración efectiva de teorías de gestión moderna puede proporcionar soluciones prácticas y sostenibles. La transformación de la gestión gubernamental en ámbitos de salud mental es un crucial para diseñar un sistema de atención clínica más accesible, eficaz y centrado en las personas.

Se formula la hipótesis en el siguiente enunciado principal. Existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general de un hospital de salud mental en lima 2024. En cuanto a las hipótesis específicas. Existe relación significativa entre la política pública, planes estratégicos y operativos de la modernización en la gestión pública con la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024. Existe relación significativa entre el presupuesto para el resultado en la modernización en la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024. Existe relación significativa entre la gestión por procesos, simplificaciones administrativas y organización institucional en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024. Existe relación significativa entre el servicio civil meritocrático en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024. Existe relación significativa entre el sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024.

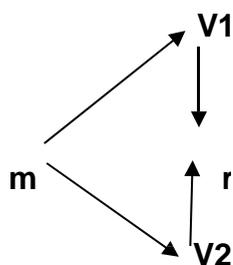
II. METODOLOGÍA

Esta investigación se clasifica como tipo básico, según Hernández et al. (2018), dado en la comprensión profunda del fenómeno estudiado. A través de este enfoque, se exploran los procesos o conceptos fundamentales que subyacen en el fenómeno en cuestión. Además, el estudio busca entender cómo operan estos elementos en su contexto natural, proporcionando una base para futuros estudios aplicados y contribuyendo al conocimiento existente en el área. Este tipo de investigación es crucial para desarrollar teorías y marcos conceptuales que expliquen de manera efectiva los fenómenos observados, y para establecer las bases que puedan guiar la problemática.

El enfoque es cuantitativo, la información será presentada en forma numérica y se analizarán estadísticamente para verificar comportamientos y teorías a través de pruebas específicas. Este método permitirá una evaluación objetiva y sistemática de los fenómenos estudiados, facilitando la generalización de los resultados y la validación de la hipótesis planteada. Hernández et al. (2018).

El estudio se clasificó como nivel descriptivo correlacional Hernández et al. (2018) porque ofrece una descripción detallada de las variables investigadas. Asimismo, explora la relación entre la gestión pública moderna y la gestión del equipo directivo general, siendo el propósito principal determinar la magnitud de esta relación, evaluando cómo la modernización impacta en la gestión de la dirección general.

El presente trabajo optó un esquema no experimental que el tipo transversal. Bajo investigaciones no experimentales como esta, se observan los fenómenos sin intervenir ni manipular variables. En particular, el enfoque transversal se caracteriza por medir las variables en un único momento, proporcionando una instantánea de las relaciones y comportamientos en el contexto estudiado.



Dónde:

m : Muestra de estudio

V1 : Variable principal: Modernización de la gestión pública.

V2 : Variable asociada: Gestión de la dirección general.

r : Coeficiente de correlación existente entre las dos variables

Se establecen las variables y operacionalización

Variable 1: Modernización de la gestión pública.

Castillo (2022) señala los principios para la Modernización de la Administración Pública tienen una manera de propósito a orientar a las entidades hacia una comprensión adecuada de la modernización y una gestión centrada en generar valor público. Estos principios buscan guiar a los funcionarios públicos en su compromiso de restablecer y fortalecer la confianza de la ciudadanía. Entre los principios esenciales se destacan la estructura, la organización y el funcionamiento del Estado. Todos estos elementos son esenciales para asegurar una administración pública eficiente, accesible y orientada al servicio a satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

Definición Operacional

Se emplearon cinco dimensiones y sus correspondientes indicadores para abordar la renovación del control público. Estas dimensiones fueron examinadas a través de un formulario compuesto por 22 ítems, que se evaluaron utilizando escalas de tipo Likert.

Variable 2: Gestión de la dirección general

Según (Peña et al., 2022) señala que la gestión de la administración utiliza varias técnicas y procedimientos se enfoca en optimizar presupuesto, materiales y el recurso humano disponibles en una organización para implementar alguna estrategia innovadora. Estos recursos son manejados de manera que se alineen con los objetivos establecidos por la empresa. En esencia, la gestión administrativa se ocupa de la coordinación y el uso efectivo de estos recursos. Para ello, se organizan las funciones de manera que se dirijan y controlen adecuadamente.

Definición Operacional

Se llevó a cabo la operacionalización empleando cuatro dimensiones específicas, cada una acompañada de sus indicadores correspondientes: Las dimensiones evaluadas incluyeron aspectos como planificar, organizar, dirección y el control. Para medir estos aspectos, se utilizó un cuestionario compuesto por 16 ítems, que fueron valorados mediante una escala Likert.

Población: Se refiere a todos los elementos, individuos o casos que cumplen con los criterios específicos definidos por el estudio y que están incluidos en el desarrollo de elección de la muestra. Esta población constituye el grupo total de donde se extraerán los participantes o datos indispensables para realizar el análisis (Otzen, 2017)

En el marco de este estudio, se conceptualiza población como el personal administrativo de un Hospital en Salud Mental.

De acuerdo (Arias, 2012) una muestra es un segmento limitado y relevante extraído de los habitantes accesibles. En este caso específico, se trabajará con 60 servidores asegurando así que todos los individuos sean incluidos en el estudio para obtener resultados precisos y completos.

En este trabajo de investigación, se ha adoptado un muestreo no probabilístico. Según Hernández et al. (2018), este método de muestreo utilizado para analizar una relación entre la forma en que la variable se distribuye en la población y en la muestra estudiada. En este contexto, se ha determinado por aplicar una selección no probabilística utilizando conveniencia, adaptado a las necesidades específicas del estudio.

El análisis se centró en examinar los elementos que integraban el grupo de estudio, el cual estuvo compuesto por los servidores del Hospital de Salud Mental. Esta unidad de análisis permitió una evaluación detallada de las contribuciones y características de estos profesionales dentro del contexto del hospital.

Las técnicas y recursos para la recolección de información comprenden diversos métodos y procedimientos que permiten al investigador reunir la información requerida para abordar su pregunta de investigación. Según (Hernández, 2020), estas

herramientas son fundamentales para la adquisición de datos precisos y relevantes, facilitando así un análisis exhaustivo y fundamentado.

De acuerdo con (Meneses, 2016), se empleó un cuestionario adaptado al investigador y sus capacidades, diseñado con examinar la evolución en cuanto a la administración estatal y la administración del liderazgo general. Mediante cuestionario facilita al investigador social la formulación de preguntas estructuradas para recolectar datos sistemáticos de una muestra de individuos.

Para la Validez y confiabilidad Según Hernández et al. (2018), la validación de los cuestionarios se garantizó mediante una evaluación realizada por expertos. Basándose en su criterio y experiencia, los expertos aprobaron el uso de los cuestionarios en la población bajo estudio.

Validez de instrumentos

Experto

- Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio
- Ocampo Carhuaz, Hermelinda Nelly
- Sánchez Diaz, Sebastián

La investigación de la confiabilidad Según (Hernández et al., 2018) es crucial que un instrumento sea sometido a pruebas de confiabilidad para asegurar resultados consistentes, siendo necesario que el valor sea superior a 0.725 para considerarse aceptable. En este sentido, los cuestionarios se evaluaron mediante el indicador Alfa de Cronbach para asegurar su congruencia.

Para la evaluación de los datos en el presente estudio, llevará a cabo una codificación y tabulación de la información utilizando Microsoft Excel. Se realizará un análisis estadístico descriptivo para examinar a cada variable con frecuencia y puntuaciones. De manera adicional, se realizó un análisis estadístico de tipo inferencial por medio de pruebas de hipótesis, utilizando la prueba de correlación de Spearman (Rho de Spearman), por la no normalidad observada en los datos

El método para análisis con datos se estructura principal tiene dos fases. La fase descriptiva siendo en primer lugar, e incluye la creación de tablas de frecuencia, gráficos de porcentaje y la presentación de resultados por objetivos mediante tablas.

Aspectos éticos

En el proceso de este estudio, se han tenido conocimiento rigurosamente sobre aspectos éticos para garantizar la integridad y el respeto hacia todos los participantes. Se adquirió el consentimiento informado de cada uno de los individuos en ellos, asegurando que comprendieran plenamente el propósito del estudio, el uso de sus datos y cualquier riesgo potencial. La confidencialidad y la privacidad se han mantenido con el mayor cuidado; los datos personales han sido anonimizados y almacenados de manera segura para proteger la identidad de los individuos. Además, se ha evitado cualquier forma de manipulación o sesgo en la recolección y análisis de datos, garantizando que los resultados reflejen de manera precisa y objetiva la realidad investigada. La investigación se adhiere a las normativas éticas y legales vigentes en la jurisdicción correspondiente, y se han declarado todos los posibles conflictos de interés para asegurar la transparencia y la confianza en los hallazgos obtenidos.

III. RESULTADOS

I. Resultados descriptivos

a.1 Tabla de frecuencias

Tabla 1

Frecuencias sobre tabla de Políticas públicas, estratégicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No implementada	29	58.0	58.0	58.0
	En proceso	7	14.0	14.0	72.0
	Implementada	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Se observa que el 28% de los participantes (14) señala que se han implementado las políticas públicas, planes estratégicos y operativos. Un 14% (7) menciona que se encuentran en proceso mientras que el 58% (29) indica que no se han implementado.

Tabla 2

Frecuencias de Presupuesto por Resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No tiene	19	38.0	38.0	38.0
	En proceso	15	30.0	30.0	68.0
	Si tiene	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Se observa que el 32% de los participantes (16) señala que la entidad si tiene un Presupuesto por resultados. Un 30% (15) menciona que el presupuesto se encuentra en proceso, mientras que el 38% (19) indica que la entidad no tiene dicho presupuesto.

Tabla 3

Frecuencias de Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No tiene	19	38.0	38.0	38.0
	En proceso	16	32.0	32.0	70.0
	Si tiene	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Se observa que el 30% de los participantes (15) señala que la entidad si tiene una Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional institucional. Un 32% (16) menciona que se encuentra en proceso, mientras que el 38% (19) indica que la entidad no tiene dicha Gestión.

Tabla 4

Frecuencias de Servicio Civil Meritocrático

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No implementada	20	40.0	40.0	40.0
	En proceso	14	28.0	28.0	68.0
	Implementada	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Se observa que el 32% de los participantes (16) señala que la entidad ha implementado el Servicio Civil Meritocrático. Un 28% (14) menciona que se encuentra en proceso de implementación, mientras que el 40% (20) indica que la entidad no ha implementado el Servicio civil meritocrático.

Tabla 5

Frecuencias de Sistemas de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No tiene	24	48.0	48.0	48.0
	En proceso	18	36.0	36.0	84.0
	Si tiene	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Se observa que el 16% de los participantes (8) señala que la entidad si tiene un sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento. Un 36% (18) menciona que se encuentra en proceso, mientras que el 48% (24) indica que la entidad no tiene dicha Gestión.

Tabla 6

Frecuencias de la Modernización de la Gestión Pública

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No implementada	19	38.0	38.0	38.0
	En proceso	15	30.0	30.0	68.0
	Implementada	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Se observa que el 32% de los participantes (16) señala que la entidad ha implementado el Servicio Civil Meritocrático. Un 30% (15) menciona que se encuentra en proceso de implementación, mientras que el 38% (19) indica que la entidad no ha implementado el Servicio civil meritocrático

Tabla 7

Frecuencias de Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicio	25	50.0	50.0	50.0
	En proceso	9	18.0	18.0	68.0
	Termino	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Se observa que el 32% de los participantes (16) señala que la entidad termino con la planificación. Un 18% (9) menciona que la Planificación se encuentra en proceso, mientras que el 50% (25) indica que la entidad inicio con una planificación

Tabla 8

Frecuencias de Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicio	22	44.0	44.0	44.0
	proceso	20	40.0	40.0	84.0
	Termino	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Se observa que el 16% de los participantes (8) señala que la entidad termino con la organización. Un 40% (20) menciona que la organización se encuentra en proceso, mientras que el 44% (22) indica que la entidad inicio con una organización.

Tabla 9

Frecuencias de Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicio	21	42.0	42.0	42.0
	En proceso	16	32.0	32.0	74.0
	Termino	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Se observa que el 26% de los participantes (13) señala que la entidad termino con la dirección. Un 32% (16) menciona que la Dirección se encuentra en proceso, mientras que el 42% (21) indica que la entidad inicio con una dirección.

Tabla 10

Frecuencias de Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicio	20	40.0	40.0	40.0
	En proceso	14	28.0	28.0	68.0
	Termino	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Se observa que el 32% de los participantes (16) señala que la entidad termino con el control. Un 28% (14) menciona que el control se encuentra en proceso, mientras que el 40% (20) indica que la entidad inicio con un control.

Tabla 11

Frecuencias de Gestión de la Dirección General

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicio	17	34.0	34.0	34.0
	En proceso	19	38.0	38.0	72.0
	Termino	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Se observa que el 28% de los participantes (14) señala que la entidad termino con la Gestión de la Dirección General. Un 38% (19) menciona que la Gestión de la Dirección

General se encuentra en proceso, mientras que el 34% (17) indica que la entidad inicio con una Gestión de la Dirección General.

a.2 Tablas cruzadas

Tabla 12

			Gestión de la Dirección General			
			Inicio	En proceso	Termino	Total
Modernización de la Gestión Pública	No implementada	Recuento	7	7	5	19
		% del total	14.0%	14.0%	10.0%	38.0%
	En proceso	Recuento	7	4	4	15
		% del total	14.0%	8.0%	8.0%	30.0%
	Implementada	Recuento	3	8	5	16
		% del total	6.0%	16.0%	10.0%	32.0%
Total	Recuento	17	19	14	50	
	% del total	34.0%	38.0%	28.0%	100.0%	

Del 38% (19) de los encuestados manifiestan que la Modernización de la Gestión Pública se encuentra en un nivel de no implementada; 14% (7) indican que la Gestión de la Dirección General está en inicio, el 14% (7) está en proceso y el 10% (5) señala que está en término.

Del 30% (15) de participantes que expresan que la Modernización de la Gestión Pública está en transcurso de implementación: 14% (7) indica que la Gestión de la dirección general está en inicio, el 8% (4) indica que está en proceso y el 8% (4) señala que esta en término.

Del 32% (16) de participantes que expresan que la Modernización de la gestión pública fue implementada; 6% (3) indica que la de Gestión de la Dirección General está en inicio, el 16% (8) indica que está en proceso y el 10% (5) señala que está en término.

Tabla 13

Tabla cruzada de Políticas públicas, planes estratégicas y operativos VS Gestión de la Dirección General.

		Gestión de la Dirección General				
		En				
		Inicio	proceso	Termino	Total	
Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	No implementada	Recuento	10	12	7	29
		% del total	20.0%	24.0%	14.0%	58.0%
	En proceso	Recuento	3	2	2	7
		% del total	6.0%	4.0%	4.0%	14.0%
	Implementada	Recuento	4	5	5	14
		% del total	8.0%	10.0%	10.0%	28.0%
Total		Recuento	17	19	14	50
		% del total	34.0%	38.0%	28.0%	100.0%

Del 58% (29) de encuestados expresan que la Políticas públicas, planes estratégicas y operativos se encuentra en un nivel de no implementada; 20% (10) indican que la Gestión de la Dirección General está en inicio, 24% (12) indica que está en proceso y el 14% (7) señala que está en término.

Del 14% (7) de ciudadanos encuestados manifiestan que la Políticas públicas, planes estratégicas y operativos se encuentra en transcurso de implementación; 6% (3) indica que la Gestión de la dirección general está en inicio. El 4% (2) indica que está en proceso y el 4% (2) señala que está en término.

Del 28% (14) de participantes que expresan que Políticas públicas, planes estratégicas y operativos han sido implementada; 8% (4) indica que la Gestión de la Dirección General está en inicio, el 10% (5) indica que está en proceso, y el 10% (5) señala que está en término

Tabla 14

Tabla cruzada de Presupuesto Por resultados VS Gestión de la Dirección General

		Gestión de la Dirección General				
			Inicio	En proceso	Termino	Total
Presupuesto por Resultados	No tiene	Recuento	9	5	5	19
		% del total	18.0%	10.0%	10.0%	38.0%
	En proceso	Recuento	3	6	6	15
		% del total	6.0%	12.0%	12.0%	30.0%
	Si tiene	Recuento	5	8	3	16
		% del total	10.0%	16.0%	6.0%	32.0%
Total		Recuento	17	19	14	50
		% del total	34.0%	38.0%	28.0%	100.0%

Del 38% (19) de encuestados que manifiestan que el Presupuesto Por Resultados se encuentra en un nivel de no tiene; 18% (9) indican que la Gestión de la Dirección General está en inicio, 10% (5) indica que está en proceso y el 10% (5) señala que está en término.

Del 30% (15) de participantes que expresan que el Presupuesto Por Resultados se encuentra en un nivel de proceso; 6% (3) indica que el Presupuesto Por Resultados está en inicio. El 12% (6) indica que está en proceso y el 12% (6) señala que está en término.

Del 32% (16) de participantes que expresan que el Presupuesto Por Resultados se encuentra en un nivel si tiene; 10% (5) indica que el Presupuesto Por Resultados está en inicio, el 16% (8) indica que está en proceso, y el 6% (3) señala que está en término.

Tabla 15

Tabla cruzada de Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional VS Gestión de la Dirección General.

		Gestión de la Dirección General (Agrupada)				
		En				
		Inicio	proceso	Termino	Total	
Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional institucional	No tiene	Recuento	8	6	5	19
		% del total	16.0%	12.0%	10.0%	38.0%
	En proceso	Recuento	5	5	6	16
		% del total	10.0%	10.0%	12.0%	32.0%
	Si tiene	Recuento	4	8	3	15
		% del total	8.0%	16.0%	6.0%	30.0%
Total		Recuento	17	19	14	50
		% del total	34.0%	38.0%	28.0%	100.0%

Del 38% (19) de encuestados que manifiestan que la Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional se encuentra en un nivel de no tiene; 16% (10) indican que está en inicio, 12% (6) indica que está en proceso y el 10% (5) señala que está en término.

Del 32% (16) de participantes que expresan que la Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional se encuentra en proceso de implementación; 10% (5) indica que la Gestión de la dirección general está en inicio. El 10% (5) indica que está en proceso y el 12% (6) señala que está en término.

Del 30% (15) de participantes que expresan que la Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional se encuentra en un nivel de si tiene; 8% (4) indica que está en inicio, el 16% (8) indica que está en proceso, y el 6% (3) señala que está en término.

Tabla 16

Tabla cruzada de Servicio Civil Meritocrático VS Gestión de la Dirección General

		Gestión de la Dirección General				
		En				
		Inicio	proceso	Termino	Total	
Servicio Civil Meritocrático	No implementada	Recuento	8	7	5	20
		% del total	16.0%	14.0%	10.0%	40.0%
	En proceso	Recuento	6	5	3	14
		% del total	12.0%	10.0%	6.0%	28.0%
	Implementada	Recuento	3	7	6	16
		% del total	6.0%	14.0%	12.0%	32.0%
Total		Recuento	17	19	14	50
		% del total	34.0%	38.0%	28.0%	100.0%

Del 40% (20) de encuestados que manifiestan que el Servicio Civil Meritocrático se encuentra en un nivel de no implementada; 16% (8) indican que está en inicio, 14% (7) indica que está en proceso y el 10% (5) señala que está en término.

Del 28% (14) de participantes que expresan que el Servicio Civil Meritocrático se encuentra en proceso; 12% (6) indica que la Gestión de la dirección general está en inicio. El 10% (5) indica que está en proceso y el 6% (3) señala que está en término.

Del 32% (16) de participantes que expresan que el Servicio Civil Meritocrático se encuentra en un nivel de implementada; 6% (3) indica que está en inicio, el 14% (7) indica que está en proceso, y el 12% (6) señala que está en término.

Tabla 17

Tabla Cruzada de Sistema de información, seguimiento, monitoreo evaluación y gestión del conocimiento VS Gestión de la Dirección general

			Gestión de la Dirección General			
			En proceso			Total
			Inicio	Termino	Total	
Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento	No tiene	Recuento	8	7	9	24
		% del total	16.0%	14.0%	18.0%	48.0%
	En proceso	Recuento	8	7	3	18
		% del total	16.0%	14.0%	6.0%	36.0%
	Si tiene	Recuento	1	5	2	8
		% del total	2.0%	10.0%	4.0%	16.0%
Total		Recuento	17	19	14	50
		% del total	34.0%	38.0%	28.0%	100.0%

Del 48% (24) de encuestados que manifiestan que Sistema de información, seguimiento, monitoreo evaluación y gestión del conocimiento se encuentra en un nivel de no tiene; 16% (8) indican que está en inicio, 14% (7) indica que está en proceso y el 18% (9) señala que está en término.

Del 36% (18) de participantes que expresan que Sistema de información, seguimiento, monitoreo evaluación y gestión del conocimiento se encuentra en un nivel de proceso; 16% (8) indica que está en inicio. El 14% (7) indica que está en proceso y el 6% (3) señala que está en término.

Del 16% (8) de participantes que expresan que Sistema de información, seguimiento, monitoreo evaluación y gestión del conocimiento se encuentra en un nivel de si tiene; 20% (1) indica que está en inicio, el 10% (5) indica que está en proceso, y el 4% (2) señala que está en término.

II. Resultados diferenciales

Tabla 18

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
Políticas públicas, planes estratégicas y operativos	.365	50	<.001	.688	50	<.001
Presupuesto por Resultados	.248	50	<.001	.783	50	<.001
Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional institucional	.246	50	<.001	.788	50	<.001
Servicio Civil Meritocrático	.260	50	<.001	.776	50	<.001
Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento	.301	50	<.001	.767	50	<.001
Modernización de la Gestión Pública	.248	50	<.001	.783	50	<.001
Planificación	.320	50	<.001	.727	50	<.001
Organización	.278	50	<.001	.780	50	<.001
Dirección	.268	50	<.001	.782	50	<.001
Control	.260	50	<.001	.776	50	<.001
Gestión de la Dirección General	.222	50	<.001	.802	50	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como el p valor es $001 < 0,05$. Entonces, los datos no tienen la distribución normal,

por lo que se utilizara una prueba no paramétrica, por tratarse de una correlación se usó la correlación de Rho Spearman.

Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general de un hospital de salud mental en lima 2024.

Ho: No Existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general de un hospital de salud mental en lima 2024.

Tabla 19

Correlación entre la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general.

Correlaciones			Moderniza ción de la Gestión Pública	Gestión de la Dirección General
Rho de Spearman	Modernización de la Gestión Pública	Coeficiente de correlación	1.000	.116
		Sig. (bilateral)	.	.423
		N	50	50
	Gestión de la Dirección General	Coeficiente de correlación	.116	1.000
		Sig. (bilateral)	.423	.
		N	50	50

Se observa el p valor de $0,423 > 0.05$. Por lo tanto, no existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general. Presenta una correlación escasa de 0.116 (11.6%). Esto implica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis específicas

He1: Existe relación significativa entre la política pública, planes estratégicos y operativos de la modernización en la gestión pública con la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024.

Hne1: No Existe relación significativa entre la política pública, planes estratégicos y operativos de la modernización en la gestión pública con la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024.

Tabla 20

Correlación de las variables Políticas públicas, planes estratégicos, operativos y Gestión de la Dirección General.

Correlaciones

			Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	Gestión de la Dirección General
Rho de Spearman	Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	Coeficiente de correlación	1.000	.082
		Sig. (bilateral)	.	.572
		N	50	50
	Gestión de la Dirección General	Coeficiente de correlación	.082	1.000
		Sig. (bilateral)	.572	.
		N	50	50

Se observa el p valor de $0,572 > 0.05$. Por lo tanto, no existe relación significativa entre la Políticas públicas, planes estratégicos, operativos y la gestión de la dirección general. Presenta una correlación escasa de 0.082 (08.2%). Esto implica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

Tabla 21

Correlación de las variables Presupuesto por Resultados y Gestión de la Dirección General.

He2: Existe relación significativa entre el presupuesto para el resultado en la modernización en la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024.

Hne2: No Existe relación significativa entre el presupuesto para el resultado en la modernización en la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024.

Correlaciones

			Presupuest o por Resultados	Gestión de la Dirección General
Rho de Spearman	Presupuesto por Resultados	Coeficiente de correlación	1.000	.066
		Sig. (bilateral)	.	.647
		N	50	50
	Gestión de la Dirección General	Coeficiente de correlación	.066	1.000
		Sig. (bilateral)	.647	.
		N	50	50

Se observa el p valor de $0,647 > 0.05$. Por lo tanto, no existe relación significativa entre Presupuesto por resultados y la gestión de la dirección general. Presenta una correlación escasa de 0.066 (06.6%). Esto implica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

He3: Existe relación significativa entre la gestión por procesos, simplificaciones administrativas y organización institucional en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024

Hne3: No Existe relación significativa entre la gestión por procesos, simplificaciones administrativas y organización institucional en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024

Tabla 22

Correlación de las variables Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional institucional y Gestión de la Dirección General.

Correlaciones

		Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional institucional y Gestión de la Dirección General		
Rho de Spearman	Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional institucional	Coeficiente de correlación	1.000	.063
	Gestión de la Dirección General	Sig. (bilateral)	.	.665
		N	50	50
		Coeficiente de correlación	.063	1.000
		Sig. (bilateral)	.665	.
		N	50	50

Se observa el p valor de $0,665 > 0.05$. Por lo tanto, no existe una relación significativa entre la simplificación administrativa, gestión por procesos y organizacional institucional y la gestión de la dirección general. Presenta una correlación escasa de 0.063 (06.3%). Esto indica que la hipótesis alterna se rechaza y la hipótesis nula se acepta.

Tabla 23

Correlación de las variables Servicio Civil Meritocrático y Gestión de la Dirección General.

He4: Existe relación significativa entre el servicio civil meritocrático en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024

Hne4: No Existe relación significativa entre el servicio civil meritocrático en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024.

Correlaciones

			Servicio Civil Meritocrático	Gestión de la Dirección General
Rho de Spearman	Servicio Civil Meritocrático	Coeficiente de correlación	1.000	.171
		Sig. (bilateral)	.	.236
		N	50	50
	Gestión de la Dirección General	Coeficiente de correlación	.171	1.000
		Sig. (bilateral)	.236	.
		N	50	50

Se observa el p valor de $0,236 > 0.05$. Por lo tanto, no existe relación significativa entre Servicio Civil Meritocrático y la gestión de la dirección general. Presenta una correlación escasa de 0.171 (17.1%). Esto implica que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 24

Correlación de las variables Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento y Gestión de la Dirección General.

He5: Existe una fuerte relación entre los sistemas de información, el seguimiento, el monitoreo, la evaluación y la gestión de la información en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024.

Hne5: No Existe relación significativa entre sistemas de información, seguimientos, monitoreos, evaluaciones y gestión del conocimiento en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024.

Correlaciones

			Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento	Gestión de la Dirección General
Rho de Spearman	Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1.000	-.056
		Sig. (bilateral)	.	.701
		N	50	50
	Gestión de la Dirección General)	Coefficiente de correlación	-.056	1.000
		Sig. (bilateral)	.701	.
		N	50	50

Se observa el p valor de $0,701 > 0.05$. Por lo tanto, no existe ninguna relación significativa entre sistemas de información, el seguimiento, el monitoreo, la evaluación y gestión del conocimiento y la gestión de la dirección general. Presenta una correlación escasa de 0.56 (05.6 %). Esto indica que la hipótesis alterna se rechaza y la hipótesis nula se acepta.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de nuestra investigación fue identificar la relación entre la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general en un hospital de salud mental en Lima en el 2024, se determinó que no había relación entre estas variables en el contexto del hospital de salud mental, con un p-valor de 0.423, lo que implica una correlación escasa de 0.116 (11.6%). Estos resultados son comparados con Valverde (2022) realizó una investigación similar y encontró una relación beneficiosa y significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión administrativa en una institución de salud, con un p-valor de 0.000, lo que confirma que la modernización mejora significativamente la gestión. Sin embargo, Esta discrepancia puede atribuirse a diferencias contextuales y organizacionales entre las instituciones estudiadas, lo que sugiere que la modernización de la gestión pública por sí sola no es suficiente para mejorar la gestión en todos los contextos.

El primer objetivo definido de este estudio fue identificar la relación entre la política pública, planes estratégicos y operativos en la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024. Los resultados mostraron un p-valor de 0.572, indicando que no existe una relación significativa entre estas variables, con una correlación escasa de 0.082 (08.2%). Este hallazgo contrasta con el estudio de Cárdenas y Sánchez (2021), quienes encontraron una relación significativa entre la política pública de modernización de la gestión pública y la Dirección de Salud, con una correlación de $r=0.405$ y un p-valor de 0.024. La discrepancia observada puede atribuirse a diferencias contextuales y organizacionales entre los estudios, sugiriendo que la implementación de políticas públicas y planes estratégicos no siempre se traduce en una mejora significativa en la gestión de la dirección general en todos los contextos.

El segundo objetivo definido de este estudio fue identificar cómo se relaciona el presupuesto para resultados en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024. Los resultados mostraron un p-valor de 0.647, indicando que no existe una relación significativa entre

estas variables, con una correlación escasa de 0.066 (06.6%). Este hallazgo contrasta con el estudio de Cárdenas (2018), quien encontró una relación significativa entre la implementación del presupuesto por resultados y la gestión administrativa, con una influencia del 54.4% y un valor de $r=0.544$. La diferencia en los resultados podría deberse a las particularidades del entorno institucional y las diferencias en la implementación y percepción del presupuesto por resultados

El tercer objetivo definido del estudio fue identificar si existe una relación significativa entre la gestión por procesos, simplificaciones administrativas y organización institucional en la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024. Los resultados mostraron un p-valor de 0.665, indicando que no existe una relación significativa entre estas variables, con una correlación escasa de 0.063 (06.3%). Este hallazgo contrasta con el estudio de Alcocer (2023), quien encontró una relación significativa y moderada entre la simplificación y la gestión administrativas en una municipalidad, con una correlación de $r=0.596$ y un p-valor de 0.001. La diferencia en los resultados puede atribuirse a variaciones en la implementación de las estrategias de simplificación administrativa y gestión por procesos entre los contextos estudiados. Esto sugiere que, para lograr una gestión efectiva, es crucial adaptar las estrategias a las características específicas de cada institución y contexto organizacional.

El cuarto objetivo definido de este estudio fue identificar el vínculo entre el servicio civil meritocrático en la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024. Los resultados mostraron un p-valor de 0.236, indicando que no existe una relación significativa entre estas variables, con una correlación escasa de 0.171 (17.1%). Este hallazgo difiere del estudio de Moriano (2022), quien encontró una relación significativa y directa entre la implementación del servicio civil meritocrático y la mejora de la administración institucional, con un nivel de significancia del 53.1%. La diferencia en los resultados puede estar relacionada con la variabilidad en la implementación y percepción del servicio civil meritocrático entre los contextos estudiados. Esto sugiere que, aunque el servicio civil meritocrático puede ser beneficioso en ciertos contextos, su impacto

en la gestión de la dirección general puede no ser uniforme y debe adaptarse a las características específicas de cada institución.

El quinto objetivo definido de este estudio es identificar las relaciones entre los sistemas de información, el seguimiento, el monitoreo, la evaluación y gestión de la información en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024. Los resultados mostraron un p-valor de 0.701, indicando que no existe una relación significativa entre estas variables, con una correlación escasa de 0.56 (5.6%). Este hallazgo contrasta con el estudio de Valverde (2019), quien encontró una relación fuerte y muy significativa entre los sistemas de gestión del conocimiento y la dirección de una municipalidad, con un p-valor de 0.000 y una correlación de $r = 0.944$. La discrepancia puede atribuirse a diferencias en la implementación y el contexto del sistema de gestión del conocimiento entre las entidades estudiadas.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó que no hay ninguna semejanza significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general en un hospital de salud mental en Lima, presento un p-valor de 0.423, lo que implica una correlación escasa de 0.116 (11.6%)

Se concluyó que no hay ninguna semejanza significativa entre la política pública, planes estratégicos y operativos en la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024, presentando un p-valor de 0.572, lo que implica una correlación escasa de 0.082 (8.2%).

Se concluyó que no hay ninguna semejanza significativa entre el presupuesto para resultados en la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024, presentando un p-valor de 0.647, lo que implica una correlación escasa de 0.066 (6.6%).

Se concluyó que no hay ninguna semejanza significativa entre la gestión por procesos, simplificación de la administración y organización institucional en la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024, con un p-valor de 0.665 y una correlación escasa de 0.063 (6.3%).

Se concluyó que no hay ninguna semejanza significativa entre el servicio civil meritocrático y la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024, con un p-valor de 0.236 y una correlación escasa de 0.171 (17.1%).

Se concluyó que no que no hay ninguna semejanza significativa entre los sistemas de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento en la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024, con un p-valor de 0.701 y una correlación escasa de 0.56 (5.6%).

VI. RECOMENDACIONES

Se aconseja que la Dirección General del Hospital de Salud Mental de Lima 2024 evalúe y ajuste las estrategias de modernización y gestión para alinearlas con las necesidades y características específicas del hospital. Es crucial considerar el contexto institucional y adaptar los sistemas de gestión y procesos administrativos a las realidades prácticas del entorno para maximizar su efectividad y lograr un impacto positivo en la gestión de la dirección general.

A los jefes de los diferentes servicios y oficinas se les recomienda realizar un diagnóstico detallado de todos los procesos internos y las necesidades específicas de capacitación del personal. Es fundamental promover la capacitación continua en el uso de nuevas tecnologías y herramientas de gestión, así como optimizar los recursos disponibles para modernizar la eficiencia y efectividad en sus respectivos ámbitos de responsabilidad.

Se recomienda a los colaboradores del hospital participar activamente en los procesos de modernización y en las capacitaciones propuestas. Es importante que se involucren en el uso de los nuevos sistemas y herramientas implementadas para garantizar una transición fluida y eficiente. Su participación y feedback son fundamentales para el triunfo de las iniciativas de mejora continua.

A futuros investigadores se les sugiere explorar más a fondo cómo los factores contextuales y específicos de cada institución influyen en la implementación y efectividad de las políticas de modernización. Se recomienda realizar estudios que incluyan una mayor variedad de instituciones para obtener una visión más completa sobre los impactos y adaptaciones necesarias para diferentes entornos. Además, el análisis de la relación entre diferentes variables podría proporcionar información útil para la planificación de estrategias de gestión más efectivas.

REFERENCIAS

- Alcocer. (2023). *Relación entre Simplificación y Gestión Administrativa en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Arequipa, 2022.*
- Arias. (2012). *EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 6a EDICIÓN.*
<https://www.researchgate.net/publication/301894369>
- Bárcena, Cimoli, Buchaca, Yañez, & Pérez. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe.*
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Barragán Xavier. (2022). Posmodernidad, gestión pública y tecnologías de la información y comunicación en la Administración pública de Ecuador. *Estado & comunes*, 1(14), 113-131.
https://doi.org/10.37228/ESTADO_COMUNES.V1.N14.2022.244
- Blas, Uribe, Cacho, & Valqui. (2022). *Modernización del Estado en la gestión pública: Revisión sistemática.*
- Cárdenas, & Sanchez. (2021). *Política de modernización de la gestión pública y el ciclo de mejora continua en la Dirección Regional de Salud de Huancavelica, año 2019.*
- Castillo. (2022). *DS N° 103-2022-PCM.pdf.pdf.*
- Chiavenato. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración.*
- Chicaiza, & Icaza. (2016). *Análisis de la gestión administrativa en las instituciones públicas de vivienda, caso provincia de pichincha en el periodo 2009-2014.*
- Conejo, C., & Martos, A. I. (2018). Transformación Organizativa y control de Gestión en la Dirección General del Catastro. *CT: Catastro, ISSN 1138-3488, N° 92, 2018, págs. 105-126,* 92, 105-126.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7289021&info=resumen&idioma=SP>
- A
- Cusma. (2022). *Modernización de la Gestión Pública: Tendencias internacionales recientes en modernización de la gestión pública.*
<https://gobierno.pucp.edu.pe/publicacion/articulo-modernizacion-de-la-gestion-publica-tendencias-internacionales-recientes/>
- Dávalos, & Ramírez. (2019). *La planificación estratégica como base para el éxito de empresas familiares en Paraguay.*
- Decreto Supremo N°004-PCM. (2013). *Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.* www.pcm.gob.pe
- Falconi, Luna, Sarmiento, & Andrade. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Flores, & Nuñez. (2021). Gestión por procesos en el marco de la Modernización de la Gestión

Pública en el Perú. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*, ISSN-e 2709-4502, Vol. 2, N°.

3, 2021 (Ejemplar dedicado a: ALPHA CENTAURI), págs. 140-164, 2(3),

140-164.<https://doi.org/10.47422/ac.v2i3.54>

Franco. (2018). *Problemas de coordinación y coherencia en la política pública de modernización del Poder Ejecutivo de Perú*. <https://revista.clad.org/ryd/article/view/152/303>

Gonzales, Viteri, Izquierdo, & Verdezoto. (2020). *Modelo de la gestión administrativa*. Gutiérrez. (2019). *Neoliberalismo y Modernización del Estado en Chile: Emergencia del Gobierno*

Electrónico y desigualdad social. <https://www.scielo.cl/pdf/cuhso/v29n2/0719-2789-cuhso-0719-2789-2019-cuhso-03-a06.pdf>

Hernández. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/ICEA.V9I17.6019>

Hernández, Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Jiménez. (2021). *Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la*

Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018 - 2019.

<https://repositorio.caen.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ae27d14b-36de-46c7-b258-06438d359dff/content>

Maizondo. (2020). Proceso de modernización y calidad del servicio público en los módulos de atención de la UGEL N° 01, San Juan de Miraflores, Lima, 2019. *Repositorio Académico USMP*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7803>

Medina, A., Nogueira, D., Hernández, A., Comas, R., Medina, A., Nogueira, D., Hernández, A., & Comas, R. (2019). Procedimiento para la gestión por procesos: métodos y herramientas de apoyo. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 27(2), 328-342. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052019000200328>

Meneses. (2016). *El cuestionario*. [http://www.gnu.org/licenses/fdl-](http://www.gnu.org/licenses/fdl-1.3.html)

[1.3.html](http://www.gnu.org/licenses/fdl-1.3.html). Moran. (2021). *Servicio civil y el proceso administrativo*.

Moriano. (2022). *La implementación de la Ley del Servicio Civil y la mejora de la gestión institucional en la UNMSM*.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/289e1af5-8e53-4144-aa75-4cb52c35e9ed/content>

NTS N°138-MINSA/2017/DGIESP. (2017). *Norma técnica de salud de centros de salud mental comunitario*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/189078-574-2017-minsa>

Oszlak, O. (2020). Los procesos de reforma y modernización estatal: una caracterización

a partir de la experiencia latinoamericana. *Administración & Desarrollo*, ISSN-e 0120-3754, Vol. 50, Nº. 1, 2020, págs. 35-57, 50(1), 35-57. <https://doi.org/10.22431/25005227.vol50n1.2>

Otzen. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.

Peña, Sanchez, & Thais. (2022). *Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio*. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.120-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.120-131)

Pérez. (2023). *LA modernización de la Administración Pública en España*.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/67692/TFG-O-2466.pdf?sequence=1>

PNMGP. (2013). *Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública*.

www.pcm.gob.pe. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. (2022). *Presidencia del Consejo de ministros*. Ramírez. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*.

Saldaña, Rodríguez, & Rodríguez. (2020). *Políticas públicas y planificación estratégica en Perú*.

Salirrosas, Guerra, Tuesta, & Álvarez. (2022). Gobierno digital y modernización en entidades públicas peruanas: revisión sistemática de literatura. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1376-1389. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.6>

Servir. (2021). *Gestión por Procesos para la Administración Pública*.

Soledispa, Zea, & Santistevan. (2020). *La nueva gestión pública: retos y oportunidades*. 5, 371-381. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i9.1695>

Valverde. (2019). *Gestión del conocimiento y cultura organización en la municipalidad distrital de Hualmay, 2018*.

Valverde. (2022). *Modernización de la gestión pública y la gestión administrativa en una Dirección Regional de Salud Piura 2022*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96034/Valverde_CRR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Villoria. (2019). Gestión pública. *EUNOMÍA. Revista en Cultura de la Legalidad*, 16, 158-172. <https://doi.org/10.20318/EUNOMIA.2019.4697>

Yunching. (2022). *Modernización de la gestión pública para democratizar el estado*.

<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2783/396>

Zavala, Ganga, Rojas, Torres, & Leiva. (2020). Implementación de un programa público de salud mental escolar en Chile en el contexto de la nueva gestión pública. *Gestión y política pública*, ISSN-e 2448-9182, ISSN 1405-1079, Vol. 29, Nº 2, 2020, págs. 447-475, 29(2), 447-475.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7556720&info=resumen&idioma=ENG>

ANEXOS 1

Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Instrumento	
Modernización de la Gestión Pública	Castillo (2022) señala que los principios para la Modernización de la Administración Pública tienen como propósito orientar a las entidades hacia una comprensión adecuada de la modernización y una gestión centrada en generar valor público. Estos principios buscan guiar a los funcionarios públicos en su compromiso de restablecer y fortalecer la confianza de la ciudadanía	Se utilizaron cinco dimensiones y sus respectivos indicadores, abarcando la modernización de la gestión pública. Estas dimensiones fueron analizadas mediante un cuestionario de 22 ítems, evaluados en escalas Likert.	Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	<ul style="list-style-type: none"> Política Públicas Plan estratégico institucional -PEI Plan Operativo Institucional -POI 	01-06	Politómica	Deficiente Regular Adecuado	Cuestionario	
			Presupuesto para Resultados	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de cumplimiento de objetivos Impacto social Acceso a la información 	07-12				
			Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional institucional	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño inactivo Simplificación administrativa 	13-17				Totalmente en desacuerdo (1) En Desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4)
			Servicio civil meritocrático	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos 	18-19				Totalmente de acuerdo (5)
			Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del conocimiento 	20-22				

Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Metodología
¿Cómo se relaciona la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general en un hospital de salud mental en Lima 2024?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general en un hospital de salud mental en lima 2024.	Existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión de la dirección general de un hospital de salud mental en lima 2024	Variable 1: Modernización de la Gestión Pública Dimensiones: Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	Tipo Investigación: Básico Nivel: Descriptivo Correlacional Diseño: No Experimental Población y muestra: Población 200 servidores Muestra: 50 Muestra no probabilística. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específica 1	Presupuesto por Resultados Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional institucional Servicio civil meritocrático Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento	
¿Cómo se relaciona la política pública, planes estratégicos y operativos en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024?	Determinar la relación entre la política pública, planes estratégicos y operativos en la modernización en la gestión pública con la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024	Existe relación significativa entre la política pública, planes estratégicos y operativos de la modernización en la gestión pública con la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024		
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis Específica 2		
¿Cómo se relaciona el presupuesto para resultado en la modernización en la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024?	. Determinar la relación entre el presupuesto para resultado en la modernización en la gestión pública con la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024	Existe relación significativa entre el presupuesto para el resultado en la modernización en la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024		
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Específica 3		
¿Cómo se relaciona la gestión por procesos, simplificaciones administrativas y organización institucional en la modernización en la gestión pública con la gestión de	Determinar la relación entre la gestión por procesos, simplificaciones administrativas y organización institucional en la modernización de la	Existe relación significativa entre la gestión por procesos, simplificaciones administrativas y organización institucional en la modernización de la gestión		

la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024?	gestión pública con la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024	pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024	Variable 2: Gestión de la Dirección General	
Problema Específico 4	Objetivo Específico 4	Hipótesis Específica 4		
¿Cómo se relaciona el servicio civil meritocrático en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024?	Determinar la relación entre el servicio civil meritocrático en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024	Existe relación significativa entre el servicio civil meritocrático en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024	Dimensiones: Planificación Organización Dirección Control	
Problema Específico 5	Objetivo Específico 5	Hipótesis Específico 5		
¿Cómo se relaciona el sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024?	Determinar la relación entre el sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general del Hospital de Salud Mental de Lima 2024	Existe relación significativa entre el sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento en la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general de un Hospital de Salud Mental de Lima 2024.		

Anexo 02 Instrumentos de recolección de datos

Instrumentos de recolección de datos Cuestionario sobre la modernización de la Gestión Pública

El objetivo de este cuestionario es recopilar información para evaluar la Modernización de la gestión pública y su relación con la gestión de la dirección general de un hospital de salud mental de Lima, 2024. Este cuestionario es parte de un trabajo de investigación del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo. Para garantizar la confidencialidad, no se almacenará ninguna información que pueda identificarlo directamente, y sus respuestas serán anónimas en el proceso de análisis de resultados.

Instrucciones

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indiferente

4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA						
Nº	DIMENSIÓN: POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS	1	2	3	4	5
01	¿En qué medida está de acuerdo con la planificación y ejecución de la implementación de las políticas públicas de salud en nuestra organización?					
02	¿En qué medida está de acuerdo con la asignación de recursos financieros, humanos y tecnológicos para la implementación de las políticas en nuestra organización?					
03	¿En qué medida está de acuerdo con la claridad y la relevancia del propósito principal del Plan Estratégico Institucional (PEI) en nuestra organización?					
04	¿En qué medida está de acuerdo con la claridad y la comprensión de los objetivos principales que se buscan alcanzar con el Plan Estratégico Institucional (PEI) en nuestra organización?					
05	¿En qué medida está de acuerdo con la claridad y la comprensión de los objetivos principales del Plan Operativo Institucional (POI) en nuestra organización?					
06	¿En qué medida está de acuerdo con la claridad y la comunicación de las actividades y proyectos específicos incluidos en el Plan Operativo Institucional (POI) de nuestra organización?					
DIMENSIÓN: PRESUPUESTO PARA RESULTADOS						
07	¿En qué medida está de acuerdo con la efectividad de las metodologías utilizadas en nuestra organización para medir el cumplimiento de los objetivos?					
08	¿Cómo calificaría usted el proceso por el cual se establecen los objetivos iniciales que deben cumplir las unidades o empleados en nuestra organización?					
09	¿Cómo calificaría usted el proceso de asignación de recursos financieros para los programas destinados a generar impacto social en nuestra organización?					

10	¿Cómo calificaría usted los procesos que se siguen para asignar el presupuesto basado en los resultados esperados en nuestra organización?					
11	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación sobre la efectividad de las estrategias utilizadas para comunicar las políticas a los empleados y al público en nuestra organización?					
12	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación sobre la existencia y accesibilidad de los procedimientos para que los ciudadanos o empleados soliciten información en nuestra organización?					
DIMENSIÓN: GESTIÓN POR PROCESOS, SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA Y ORGANIZACIONAL INSTITUCIONAL						
13	¿Cuáles considera que son las principales causas del desempeño inactivo del personal en nuestra organización?					
14	¿Con qué frecuencia ocurre el desempeño inactivo entre los empleados en nuestra organización?					
15	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que se implementan estrategias efectivas para reducir el tiempo de inactividad del personal en nuestra organización?					
16	¿Cuáles considera que son los principales procesos administrativos en nuestra organización? Por favor, enumere o describa los procesos que considere fundamentales.					
17	¿Cómo calificaría la presencia de cuellos de botella o áreas donde los procesos son ineficaces en nuestra organización?					
DIMENSIÓN: SERVICIO CIVIL MERITOCRÁTICO						
18	¿Cómo calificaría usted el proceso de evaluación del desempeño del personal en nuestra organización?					
19	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que el personal cuenta con los recursos necesarios (tecnológicos, humanos, materiales) para realizar su trabajo de manera efectiva?					
DIMENSIÓN: SISTEMA DE INFORMACIÓN, SEGUIMIENTO, MONITOREO, EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO						
20	¿Cómo calificaría usted la accesibilidad de la información sobre los servicios ofrecidos por el hospital para los pacientes?					
21	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que la gestión del conocimiento en nuestra entidad pública contribuye a mejorar su capacidad de respuesta ante las necesidades y demandas de los ciudadanos?					
22	¿En qué medida está de acuerdo con la gestión del conocimiento en nuestra organización, específicamente en relación con la utilización y transferencia de conocimientos entre los empleados?					

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre la Gestión de la Dirección General

El objetivo de este cuestionario es recopilar información para evaluar la Modernización de la gestión pública y su relación con la gestión de la dirección general de un hospital de salud mental de Lima, 2024. Este cuestionario es parte de un trabajo de investigación del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo. Para garantizar la confidencialidad, no se almacenará ninguna información que pueda identificarlo directamente, y sus respuestas serán anónimas en el proceso de análisis de resultados.

Instrucciones

1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indiferente

4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL						
N°	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
01	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que los objetivos organizacionales están claramente definidos y documentados en nuestra empresa?					
02	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que las estrategias propuestas están en línea con el plan estratégico de nuestra organización?					
03	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que los recursos asignados son suficientes para implementar los planes según lo previsto en nuestra organización?					
04	¿Cómo cree usted que se mide la efectividad de los resultados alcanzados en comparación con los objetivos establecidos en nuestra organización?					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN						
05	¿Cómo evalúa la claridad y adecuación de la estructura organizacional actual para cumplir con los objetivos de nuestra organización?					
06	¿En qué medida la cultura organizacional actual refleja los valores y la misión de nuestra organización?					
07	¿Existen procesos específicos dentro de nuestra organización que usted considera que necesitan ser mejorados o rediseñados?					
08	¿El personal siente que sus habilidades y capacidades son adecuadamente reconocidas y desarrolladas en nuestra organización?					

DIMENSIÓN: DIRECCIÓN						
09	¿Cómo calificaría la calidad de las decisiones estratégicas tomadas por la dirección?					
10	¿En qué medida los empleados comprenden la visión y misión de nuestra organización?					
11	¿Cree que el aspecto del liderazgo actual se considera más efectivo en nuestra organización?					
12	¿Cómo evalúa usted la efectividad con la que se miden y aplican las estrategias organizacionales en nuestra empresa?					
DIMENSIÓN: CONTROL						
13	¿Cómo calificaría usted la efectividad de nuestros sistemas de control interno para detectar y corregir desviaciones en los procesos organizacionales?					
14	¿En qué medida cree usted que se cumplen las políticas y procedimientos establecidos en nuestra organización?					
15	¿Qué tan de acuerdo está usted con los indicadores de desempeño que se utilizan para evaluar el rendimiento organizacional en nuestra empresa?					
16	¿Cómo calificaría usted la comparación entre los resultados obtenidos y los objetivos establecidos en nuestra organización?					

Anexo 03 Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: **Modernización de la gestión pública y su relación con la gestión de la dirección general de un hospital de salud mental de Lima, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Definición de la variable: La modernización de la gestión pública es un proceso continuo de transformación para mejorar las actividades de las entidades públicas y crear valor público. Este proceso optimiza la gestión interna mediante el uso eficiente de los recursos públicos, satisfaciendo así las necesidades y expectativas de las personas y generando beneficios para la sociedad. (Presidencia de consejo de ministros, 2022)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	Política Públicas	¿En qué medida está de acuerdo con la planificación y ejecución de la implementación de las políticas públicas de salud en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la asignación de recursos financieros, humanos y tecnológicos para la implementación de las políticas en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Plan estratégico institucional -PEI	¿En qué medida está de acuerdo con la claridad y la relevancia del propósito principal del Plan Estratégico Institucional (PEI) en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la claridad y la comprensión de los objetivos principales que se buscan alcanzar con el Plan Estratégico Institucional (PEI) en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Plan Operativo Institucional -POI	¿En qué medida está de acuerdo con la claridad y la comprensión de los objetivos principales del Plan Operativo Institucional (POI) en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la claridad y la comunicación de las actividades y proyectos específicos incluidos en el Plan Operativo Institucional (POI) de nuestra organización?	1	1	1	1	
Presupuesto para Resultados	Tasa de cumplimiento de objetivos	¿En qué medida está de acuerdo con la efectividad de las metodologías utilizadas en nuestra organización para medir el cumplimiento de los objetivos?	1	1	1	1	
		¿Cómo calificaría usted el proceso por el cual se establecen los objetivos iniciales que deben cumplir las unidades o empleados en nuestra organización?					
	Impacto social	¿Cómo calificaría usted el proceso de asignación de recursos financieros para los programas destinados a generar impacto social en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿Cómo calificaría usted los procesos que se siguen para asignar el presupuesto basado en los resultados esperados en nuestra	1	1	1	1	



		organización?					
Acceso a la información		¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación sobre la efectividad de las estrategias utilizadas para comunicar las políticas a los empleados y al público en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación sobre la existencia y accesibilidad de los procedimientos para que los ciudadanos o empleados soliciten información en nuestra organización?	1	1	1	1	
Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional institucional	Desempeño inactivo	¿Cuáles considera que son las principales causas del desempeño inactivo del personal en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿Con qué frecuencia ocurre el desempeño inactivo entre los empleados en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que se implementan estrategias efectivas para reducir el tiempo de inactividad del personal en nuestra organización?	1	1	1	1	
Simplificación administrativa		¿Cuáles considera que son los principales procesos administrativos en nuestra organización? Por favor, enumere o describa los procesos que considere fundamentales.	1	1	1	1	
		¿Cómo calificaría la presencia de cuellos de botella o áreas donde los procesos son ineficaces en nuestra organización?	1	1	1	1	
Servicio civil meritocrático	Recursos Humanos	¿Cómo calificaría usted el proceso de evaluación del desempeño del personal en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que el personal cuenta con los recursos necesarios (tecnológicos, humanos, materiales) para realizar su trabajo de manera efectiva?	1	1	1	1	
Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento	Gestión del conocimiento	¿Cómo calificaría usted la accesibilidad de la información sobre los servicios ofrecidos por el hospital para los pacientes?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que la gestión del conocimiento en nuestra entidad pública contribuye a mejorar su capacidad de respuesta ante las necesidades y demandas de los ciudadanos?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la gestión del conocimiento en nuestra organización, específicamente en relación con la utilización y transferencia de conocimientos entre los empleados?	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la percepción modernización de la gestión pública
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de conocimiento y comprensión de los empleados sobre las políticas y prácticas de modernización implementadas en la entidad pública.
Nombres y apellidos del experto	Sebastián Sánchez Díaz
Documento de identidad	09834807
Años de experiencia en el área	Educación
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente Renacyt
Número telefónico	965745299
Firma	
Fecha	06.06.24



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Definición de la variable: La gestión administrativa facilita la toma de decisiones y promueve la implementación de mejoras continuas en el desarrollo empresarial de una organización. Su objetivo primordial es asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos, alineándolos con la misión y la visión de la organización. (Chiavenato, 2019)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planeación	Claridad y Alineación de Objetivos	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que los objetivos organizacionales están claramente definidos y documentados en nuestra empresa?	1	1	1	1	
	Eficacia en la Definición de Estrategias	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que las estrategias propuestas están en línea con el plan estratégico de nuestra organización?	1	1	1	1	
	Planificación de Recursos	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que los recursos asignados son suficientes para implementar los planes según lo previsto en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Evaluación de Resultados	¿Cómo cree usted que se mide la efectividad de los resultados alcanzados en comparación con los objetivos establecidos en nuestra organización?	1	1	1	1	
Organización	Estructura Organizacional	¿Cómo evalúa la claridad y adecuación de la estructura organizacional actual para cumplir con los objetivos de nuestra	1	1	1	1	



		organización?					
	Cultura Organizacional	¿En qué medida la cultura organizacional actual refleja los valores y la misión de nuestra organización?	1	1	1	1	
	Procesos Organizacionales	¿Existen procesos específicos dentro de nuestra organización que usted considera que necesitan ser mejorados o rediseñados?	1	1	1	1	
	Gestión del Talento	¿El personal siente que sus habilidades y capacidades son adecuadamente reconocidas y desarrolladas en nuestra organización?	1	1	1	1	
Dirección	Toma de Decisiones	¿Cómo calificaría la calidad de las decisiones estratégicas tomadas por la dirección?	1	1	1	1	
	Visión y Misión	¿En qué medida los empleados comprenden la visión y misión de nuestra organización?	1	1	1	1	
	Liderazgo	¿Cree que el aspecto del liderazgo actual se considera más efectivo en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Implementación de Estrategias	¿Cómo evalúa usted la efectividad con la que se miden y aplican las estrategias organizacionales en nuestra empresa?	1	1	1	1	
Control	Eficacia de los Sistemas de Control	¿Cómo calificaría usted la efectividad de nuestros sistemas de control interno para detectar y corregir desviaciones en los procesos organizacionales?	1	1	1	1	
	Cumplimiento de Políticas y Procedimientos	¿En qué medida cree usted que se cumplen las políticas y procedimientos establecidos en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Monitoreo de Desempeño	¿Qué tan de acuerdo está usted en que los siguientes indicadores de desempeño se utilizan para evaluar el rendimiento organizacional en nuestra empresa?	1	1	1	1	
	Evaluación de Resultados	¿Cómo calificaría usted la comparación entre los resultados obtenidos y los objetivos establecidos en nuestra organización?	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la percepción de la dirección general
Objetivo del instrumento	Determinar la percepción de la dirección general en una organización
Nombres y apellidos del experto	Sebastian Sanchez Diaz
Documento de identidad	09834807
Años de experiencia en el área	Educación
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Cargo	Docente Renacyt
Número telefónico	965745299
Firma	
Fecha	06.06.24



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: **Modernización de la gestión pública y su relación con la gestión de la dirección general de un hospital de salud mental de Lima, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Definición de la variable: La modernización de la gestión pública es un proceso continuo de transformación para mejorar las actividades de las entidades públicas y crear valor público. Este proceso optimiza la gestión interna mediante el uso eficiente de los recursos públicos, satisfaciendo así las necesidades y expectativas de las personas y generando beneficios para la sociedad. (Presidencia de consejo de ministros, 2022)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	Política Públicas	¿En qué medida está de acuerdo con la planificación y ejecución de la implementación de las políticas públicas de salud en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la asignación de recursos financieros, humanos y tecnológicos para la implementación de las políticas en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Plan estratégico institucional -PEI	¿En qué medida está de acuerdo con la claridad y la relevancia del propósito principal del Plan Estratégico Institucional (PEI) en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la claridad y la comprensión de los objetivos principales que se buscan alcanzar con el Plan Estratégico Institucional (PEI) en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Plan Operativo Institucional -POI	¿En qué medida está de acuerdo con la claridad y la comprensión de los objetivos principales del Plan Operativo Institucional (POI) en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la claridad y la comunicación de las actividades y proyectos específicos incluidos en el Plan Operativo Institucional (POI) de nuestra organización?	1	1	1	1	
Presupuesto para Resultados	Tasa de cumplimiento de objetivos	¿En qué medida está de acuerdo con la efectividad de las metodologías utilizadas en nuestra organización para medir el cumplimiento de los objetivos?	1	1	1	1	
		¿Cómo calificaría usted el proceso por el cual se establecen los objetivos iniciales que deben cumplir las unidades o empleados en nuestra organización?					
	Impacto social	¿Cómo calificaría usted el proceso de asignación de recursos financieros para los programas destinados a generar impacto social en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿Cómo calificaría usted los procesos que se siguen para asignar el presupuesto basado en los resultados esperados en nuestra	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		organización?					
	Acceso a la información	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación sobre la efectividad de las estrategias utilizadas para comunicar las políticas a los empleados y al público en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación sobre la existencia y accesibilidad de los procedimientos para que los ciudadanos o empleados soliciten información en nuestra organización?	1	1	1	1	
Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional institucional	Desempeño inactivo	¿Cuáles considera que son las principales causas del desempeño inactivo del personal en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿Con qué frecuencia ocurre el desempeño inactivo entre los empleados en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que se implementan estrategias efectivas para reducir el tiempo de inactividad del personal en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Simplificación administrativa	¿Cuáles considera que son los principales procesos administrativos en nuestra organización? Por favor, enumere o describa los procesos que considere fundamentales.	1	1	1	1	
		¿Cómo calificaría la presencia de cuellos de botella o áreas donde los procesos son ineficaces en nuestra organización?	1	1	1	1	
Servicio civil meritocrático	Recursos Humanos	¿Cómo calificaría usted el proceso de evaluación del desempeño del personal en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que el personal cuenta con los recursos necesarios (tecnológicos, humanos, materiales) para realizar su trabajo de manera efectiva?	1	1	1	1	
Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento	Gestión del conocimiento	¿Cómo calificaría usted la accesibilidad de la información sobre los servicios ofrecidos por el hospital para los pacientes?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que la gestión del conocimiento en nuestra entidad pública contribuye a mejorar su capacidad de respuesta ante las necesidades y demandas de los ciudadanos?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la gestión del conocimiento en nuestra organización, específicamente en relación con la utilización y transferencia de conocimientos entre los empleados?	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la percepción modernización de la gestión pública
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de conocimiento y comprensión de los empleados sobre las políticas y prácticas de modernización implementadas en la entidad pública.
Nombres y apellidos del experto	Hermelinda Nelly Campos <u>Carhuas</u>
Documento de identidad	09225762
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ministerio de Salud
Cargo	Psicóloga
Número telefónico	940148343
Firma	
Fecha	09/06/2021



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Definición de la variable: La gestión administrativa facilita la toma de decisiones y promueve la implementación de mejoras continuas en el desarrollo empresarial de una organización. Su objetivo primordial es asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos, alineándolos con la misión y la visión de la organización. (Chiavenato, 2019)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planeación	Claridad y Alineación de Objetivos	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que los objetivos organizacionales están claramente definidos y documentados en nuestra empresa?	1	1	1	1	
	Eficacia en la Definición de Estrategias	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que las estrategias propuestas están en línea con el plan estratégico de nuestra organización?	1	1	1	1	
	Planificación de Recursos	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que los recursos asignados son suficientes para implementar los planes según lo previsto en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Evaluación de Resultados	¿Cómo cree usted que se mide la efectividad de los resultados alcanzados en comparación con los objetivos establecidos en nuestra organización?	1	1	1	1	
Organización	Estructura Organizacional	¿Cómo evalúa la claridad y adecuación de la estructura organizacional actual para cumplir con los objetivos de nuestra	1	1	1	1	



		organización?					
	Cultura Organizacional	¿En qué medida la cultura organizacional actual refleja los valores y la misión de nuestra organización?	1	1	1	1	
	Procesos Organizacionales	¿Existen procesos específicos dentro de nuestra organización que usted considera que necesitan ser mejorados o rediseñados?	1	1	1	1	
	Gestión del Talento	¿El personal siente que sus habilidades y capacidades son adecuadamente reconocidas y desarrolladas en nuestra organización?	1	1	1	1	
Dirección	Toma de Decisiones	¿Cómo calificaría la calidad de las decisiones estratégicas tomadas por la dirección?	1	1	1	1	
	Visión y Misión	¿En qué medida los empleados comprenden la visión y misión de nuestra organización?	1	1	1	1	
	Liderazgo	¿Cree que el aspecto del liderazgo actual se considera más efectivo en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Implementación de Estrategias	¿Cómo evalúa usted la efectividad con la que se miden y aplican las estrategias organizacionales en nuestra empresa?	1	1	1	1	
Control	Eficacia de los Sistemas de Control	¿Cómo calificaría usted la efectividad de nuestros sistemas de control interno para detectar y corregir desviaciones en los procesos organizacionales?	1	1	1	1	
	Cumplimiento de Políticas y Procedimientos	¿En qué medida cree usted que se cumplen las políticas y procedimientos establecidos en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Monitoreo de Desempeño	¿Qué tan de acuerdo está usted en que los siguientes indicadores de desempeño se utilizan para evaluar el rendimiento organizacional en nuestra empresa?	1	1	1	1	
	Evaluación de Resultados	¿Cómo calificaría usted la comparación entre los resultados obtenidos y los objetivos establecidos en nuestra organización?	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO



Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la percepción de la dirección general
Objetivo del instrumento	Determinar la percepción de la dirección general en una organización
Nombres y apellidos del experto	Hermelinda Nelly Ocampo Carhuaz
Documento de identidad	09225762
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ministerio de Salud
Cargo	Psicóloga
Número telefónico	940148343
Firma	
Fecha	09/06/2024



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: **Modernización de la gestión pública y su relación con la gestión de la dirección general de un hospital de salud mental de Lima, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Definición de la variable: La modernización de la gestión pública es un proceso continuo de transformación para mejorar las actividades de las entidades públicas y crear valor público. Este proceso optimiza la gestión interna mediante el uso eficiente de los recursos públicos, satisfaciendo así las necesidades y expectativas de las personas y generando beneficios para la sociedad. (Presidencia de consejo de ministros, 2022)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Políticas públicas, planes estratégicos y operativos	Política Públicas	¿En qué medida está de acuerdo con la planificación y ejecución de la implementación de las políticas públicas de salud en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la asignación de recursos financieros, humanos y tecnológicos para la implementación de las políticas en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Plan estratégico institucional -PEI	¿En qué medida está de acuerdo con la claridad y la relevancia del propósito principal del Plan Estratégico Institucional (PEI) en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la claridad y la comprensión de los objetivos principales que se buscan alcanzar con el Plan Estratégico Institucional (PEI) en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Plan Operativo Institucional -POI	¿En qué medida está de acuerdo con la claridad y la comprensión de los objetivos principales del Plan Operativo Institucional (POI) en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la claridad y la comunicación de las actividades y proyectos específicos incluidos en el Plan Operativo Institucional (POI) de nuestra organización?	1	1	1	1	
Presupuesto para Resultados	Tasa de cumplimiento de objetivos	¿En qué medida está de acuerdo con la efectividad de las metodologías utilizadas en nuestra organización para medir el cumplimiento de los objetivos?	1	1	1	1	
		¿Cómo calificaría usted el proceso por el cual se establecen los objetivos iniciales que deben cumplir las unidades o empleados en nuestra organización?					
	Impacto social	¿Cómo calificaría usted el proceso de asignación de recursos financieros para los programas destinados a generar impacto social en nuestra organización?	1	1	1	1	
¿Cómo calificaría usted los procesos que se siguen para asignar el presupuesto basado en los resultados esperados en nuestra organización?		1	1	1	1		



	Acceso a la información	organización?					
		¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación sobre la efectividad de las estrategias utilizadas para comunicar las políticas a los empleados y al público en nuestra organización?	1	1	1	1	
Gestión por procesos, simplificación administrativa y organizacional institucional	Desempeño inactivo	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación sobre la existencia y accesibilidad de los procedimientos para que los ciudadanos o empleados soliciten información en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿Cuáles considera que son las principales causas del desempeño inactivo del personal en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿Con qué frecuencia ocurre el desempeño inactivo entre los empleados en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Simplificación administrativa	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que se implementan estrategias efectivas para reducir el tiempo de inactividad del personal en nuestra organización?	1	1	1	1	
¿Cuáles considera que son los principales procesos administrativos en nuestra organización? Por favor, enumere o describa los procesos que considere fundamentales.		1	1	1	1		
Servicio civil meritocrático	Recursos Humanos	¿Cómo calificaría la presencia de cuellos de botella o áreas donde los procesos son ineficaces en nuestra organización?	1	1	1	1	
		¿Cómo calificaría usted el proceso de evaluación del desempeño del personal en nuestra organización?	1	1	1	1	
Sistema de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento	Gestión del conocimiento	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que el personal cuenta con los recursos necesarios (tecnológicos, humanos, materiales) para realizar su trabajo de manera efectiva?	1	1	1	1	
		¿Cómo calificaría usted la accesibilidad de la información sobre los servicios ofrecidos por el hospital para los pacientes?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que la gestión del conocimiento en nuestra entidad pública contribuye a mejorar su capacidad de respuesta ante las necesidades y demandas de los ciudadanos?	1	1	1	1	
		¿En qué medida está de acuerdo con la gestión del conocimiento en nuestra organización, específicamente en relación con la utilización y transferencia de conocimientos entre los empleados?	1	1	1	1	



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la percepción modernización de la gestión pública
Objetivo del instrumento	Determinar el nivel de conocimiento y comprensión de los empleados sobre las políticas y prácticas de modernización implementadas en la entidad pública.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho
Documento de identidad	15434903
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Renacyt
Número telefónico	977322189
Firma	
Fecha	13/07/2024



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Definición de la variable: La gestión administrativa facilita la toma de decisiones y promueve la implementación de mejoras continuas en el desarrollo empresarial de una organización. Su objetivo primordial es asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos, alineándolos con la misión y la visión de la organización. (Chiavenato, 2019)

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planeación	Claridad y Alineación de Objetivos	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que los objetivos organizacionales están claramente definidos y documentados en nuestra empresa?	1	1	1	1	
	Eficacia en la Definición de Estrategias	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que las estrategias propuestas están en línea con el plan estratégico de nuestra organización?	1	1	1	1	
	Planificación de Recursos	¿En qué medida está de acuerdo con la afirmación de que los recursos asignados son suficientes para implementar los planes según lo previsto en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Evaluación de Resultados	¿Cómo cree usted que se mide la efectividad de los resultados alcanzados en comparación con los objetivos establecidos en nuestra organización?	1	1	1	1	
Organización	Estructura Organizacional	¿Cómo evalúa la claridad y adecuación de la estructura organizacional actual para cumplir con los objetivos de nuestra	1	1	1	1	



		organización?					
	Cultura Organizacional	¿En qué medida la cultura organizacional actual refleja los valores y la misión de nuestra organización?	1	1	1	1	
	Procesos Organizacionales	¿Existen procesos específicos dentro de nuestra organización que usted considera que necesitan ser mejorados o rediseñados?	1	1	1	1	
	Gestión del Talento	¿El personal siente que sus habilidades y capacidades son adecuadamente reconocidas y desarrolladas en nuestra organización?	1	1	1	1	
Dirección	Toma de Decisiones	¿Cómo calificaría la calidad de las decisiones estratégicas tomadas por la dirección?	1	1	1	1	
	Visión y Misión	¿En qué medida los empleados comprenden la visión y misión de nuestra organización?	1	1	1	1	
	Liderazgo	¿Cree que el aspecto del liderazgo actual se considera más efectivo en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Implementación de Estrategias	¿Cómo evalúa usted la efectividad con la que se miden y aplican las estrategias organizacionales en nuestra empresa?	1	1	1	1	
Control	Eficacia de los Sistemas de Control	¿Cómo calificaría usted la efectividad de nuestros sistemas de control interno para detectar y corregir desviaciones en los procesos organizacionales?	1	1	1	1	
	Cumplimiento de Políticas y Procedimientos	¿En qué medida cree usted que se cumplen las políticas y procedimientos establecidos en nuestra organización?	1	1	1	1	
	Monitoreo de Desempeño	¿Qué tan de acuerdo está usted en que los siguientes indicadores de desempeño se utilizan para evaluar el rendimiento organizacional en nuestra empresa?	1	1	1	1	
	Evaluación de Resultados	¿Cómo calificaría usted la comparación entre los resultados obtenidos y los objetivos establecidos en nuestra organización?	1	1	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la percepción de la dirección general
Objetivo del instrumento	Determinar la percepción de la dirección general en una organización
Nombres y apellidos del experto	Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho
Documento de identidad	15434903
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Renacyt
Número telefónico	977322189
Firma	
Fecha	13/07/2024

Anexo 04 Resultados del análisis de consistencia interna

Fiabilidad de Modernización de la Gestión Pública

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	11	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	11	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.935	22

Fiabilidad de Dirección General

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.835	16

Anexo 05 Consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento informado

Título de la investigación: Modernización de la gestión pública y su relación con la gestión de la dirección general de un hospital de salud mental de Lima, 2024

Investigador (a) (es): Xiomara Isabel Urbano Sanchez.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Modernización de la gestión pública y su relación con la gestión de la dirección general de un hospital de salud mental de Lima, 2024", cuyo objetivo es determinar Modernización de la gestión pública y su relación con la gestión de la dirección general de un hospital de salud mental de Lima, 2024. Esta investigación es desarrollada por Xiomara Isabel Urbano Sanchez del programa de estudio Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus San de Lurigancho Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Ministerio del Interior.

Describir el impacto del problema de la investigación: Cómo se relaciona la modernización de la gestión pública con la gestión de la dirección general en un hospital de salud mental en Lima 2024. La modernización en las entidades del estado se refiere al proceso de actualización y mejora de las estructuras, procesos y tecnologías utilizadas por las instituciones gubernamentales. Este proceso tiene como objetivo hacer que las entidades públicas sean más eficientes, transparentes y accesibles para los ciudadanos.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará de manera virtual en un Hospital de Salud mental. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informa que los resultados de la investigación se alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar