



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Modernización de la Gestión Pública y Gestión del Talento
Humano en el Hospital II-E Bellavista –San Martín, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Maldonado Vásquez, Almendra (ORCID: **0000-0002-1332-2151**)

ASESOR:

Dr. Osorio Carrera, César Javier (ORCID: **0000-0002-2850-6420**)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por la salud y por todas las bendiciones a lo largo de mi existencia porque sin su ayuda y misericordia no hubiera logrado culminar con éxito el presente trabajo.

A Fidel y Betty, mis padres y más grandes amores, por su apoyo y constantes enseñanzas a través de los años, su amor incondicional es mi mayor combustible para realizar todo lo que he hecho, hago y haré.

A Nadya, mi hermana, mi ejemplo y modelo a seguir; mi mejor amiga y soporte para todas las situaciones de mi vida, gracias por tu aliento y motivación que me permite superarme.

Y por último y no menos importante, a mi compañero de vida quien se encargó de motivarme en este proceso de estudio. Gracias, Carlos Tadashi.

Agradecimiento

A Dios y a mi familia quienes son lo más importante en la vida, agradezco a la Universidad César Vallejo, quien gracias a sus docentes y metodología ha logrado formar el profesional que soy el día de hoy.

De manera muy particular y especial al Hospital II-E Bellavista y a todos los colaboradores de la misma, desde médicos y enfermeras hasta personal administrativo, gracias por su apoyo a lograr una meta más en mi vida.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1.- Estructura del cuestionario	16
Tabla 2.- Correlación de Spearman #1	20
Tabla 3.- Correlación de Spearman #2	23
Tabla 4.- Correlación de Spearman #3	24
Tabla 5.- Correlación de Spearman #4	25
Tabla 6.- Correlación de Spearman #5	26

Índice de gráficos y figuras

Figura 1.- Nivel de modernización de la gestión pública	20
Figura 2.- Nivel de gestión del talento humano	21

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista – San Martín, 2021 para lo cual se realizó una investigación de tipo aplicada, no experimental, utilizando como técnica la encuesta y su respectivo instrumento el cuestionario de investigación a una muestra de 72 colaboradores; se identificando primero el nivel de modernización de la gestión pública y el nivel de gestión del talento humano para posteriormente realizar los cálculos estadísticos que permitan probar la correlación. Los niveles de la primera variable muestran un valor alto con el 76.4% de las respuestas de los colaboradores; seguido de una puntuación de 79.2% para la segunda variable calificándose como bueno; realizada la prueba de hipótesis que permita medir la relación de las variables se halla un coeficiente de correlación de 0.708 y una significancia estadística de 0.00 (p) lo que indica que la relación entre las variables es directa y significativa. La conclusión del estudio permite inferir que una adecuada modernización de la gestión pública puede darse en adecuados niveles de gestión del talento humano.

Palabras clave: Modernización de la Gestión Pública, Gestión del Talento Humano.

Abstract

The objective of this study is to determine the relationship between the modernization of public management and the management of human talent in the II-E Bellavista hospital - San Martin, 2021, for which an applied, non-experimental research was carried out, using as technical the survey and its respective instrument the research questionnaire to a sample of 72 collaborators; first identifying the level of modernization of public management and the level of human talent management to later perform the statistical calculations that allow testing the correlation. The levels of the first variable show a high value with 76.4% of the collaborators' responses; followed by a score of 79.2% for the second variable qualifying as good; Once the hypothesis test has been carried out to measure the relationship of the variables, a correlation coefficient of 0.708 is found and a statistical significance of 0.00 (p), which indicates that the relationship between the variables is direct and significant. The conclusion of the study allows us to infer that an adequate modernization of public management can occur at adequate levels of human talent management.

Keywords: Modernization of Public Management, Human Talent Management.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, dentro de la gobernabilidad y los tópicos relacionados con la administración de recursos públicos; se ha vuelto muy importante la innovación de todos sus procesos; por eso nace el término que hace referencia a modernizar la gestión pública o nueva gestión pública.

A nivel mundial, todos los agentes participantes en organizaciones gubernamentales y estatales son siempre observados y criticados por las acciones, decisiones y actividades que realizan en beneficio de la población ya que tienen como fin determinar un correcto uso de los recursos para provecho de los ciudadanos; esto no es mayor que en otros años, pero en una era completamente digitalizada y con una comunicación masiva y repetitiva, la carencia de acción de los servidores públicos es expuesta de manera rápida y generalizada (Jara et al, 2018).

Los servidores públicos son los encargados de llevar a cabo la “gestión pública”; según Valeriano (2012) esta gestión se encarga del conjunto de operaciones y procesos que son exclusivamente llevados a cabo en la administración de recursos de entidades públicas. A este concepto, se debe articular la definición de “gestión” brindada por Heredia (1985) indicando que es el cumplimiento de diferentes actividades y tareas que se realizan con cuidado, esforzándose y logrando eficacia para alcanzar una meta.

Para cumplir con los aspectos mencionados anteriormente enunciado por los autores anteriores, la gestión es realizada por un agente o individuo. Y es aquí donde se vuelve importante la relación entre la gestión -o actividades- y el gestor -o individuo-. Para Zambrano (2008) una gestión pública exitosa se logra con la elección de los candidatos idóneos para el puesto; que en su mayoría parten desde la actividad de reclutar, seleccionar, contratar e inducir las personas más calificadas para el puesto y quienes también deben modernizar la función pública.

A todas estas acciones relacionadas directamente con los colaboradores, se le conoce como gestionar el talento humano. Chiavenato (2008) hace mención que, gestionar el recurso humano es mantener lineamientos y prácticas que ayuden a dirigir cargos gerenciales a través de los procesos de reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el

desempeño. Además, no se debe olvidar que el personal debe generar valor para la organización a través de sus conocimientos, capacidades y habilidades al cumplir los objetivos trazados (Koontz y Wehrich, 2018)

Algunos investigadores ya han relacionado ambos términos, Pérez et al. (2014) indican en su estudio la existencia relacional entre la gestión pública y el talento humano infiriéndose que un adecuado manejo de este recurso de las entidades públicas a través de políticas correctas incide en la eficiencia de sus actividades y el desarrollo de objetivos..

A nivel nacional, en el Perú el desarrollo de estas políticas se realiza desde el año 2012 una reforma en búsqueda de la modernización del Estado Peruano con lo postulado en su Ley N° 27685, se buscó promover reformas y la dinámica entre las entidades públicas hacia la innovación de las organizaciones a partir de lineamientos de gobierno electrónico, gobierno abierto y articulación interinstitucional, sobre todo en la mejora de la prestación de servicio al beneficiario. (Peruano, 2013)

Actualmente, existen carencias en el cumplimiento de los procesos públicos si los analizamos en función a los indicadores transversales de las políticas públicas, esto genera un impacto negativo en el ciudadano frente a las reformas públicas que se vienen implementando. Además, la falta de mecanismos articulados y planes estratégicos correctamente elaborados impiden el desarrollo social eficiente. De esta manera, la gestión por resultados busca tener un impacto de manera progresiva en la satisfacción de las necesidades del ciudadano; sin embargo, esto no se viene realizando de manera satisfactoria y por esta razón los usuarios muestran su malestar e incomodidad en atención de los servicios. Entre estos servicios, el servicio hospitalario es uno de los eficaces y que mayor malestar genera en los usuarios, por las demoras excesivas al momento de realizar los trámites y la incapacidad de sus funcionarios en dar soluciones oportunas. Además, todavía existe resistencia por parte del personal y público objetivo en adoptar estos nuevos cambios en la innovación de los gestión y los procesos, por lo tanto la educación sobre este se vuelve una arista muy importante (Arellano, 2000)

También es importante mencionar que una administración pública saludable se logra a través de prácticas organizacionales saludables como el liderazgo adecuado, la correcta administración del talento, la innovación y fortalecimiento en todos sus niveles (Mañas y Alcaraz, 2017; Ostroff y Bowen, 2000).

Para Chiavenato (2014) las organizaciones públicas del sector salud, como los hospitales, son entidades difíciles de tratar por su particularidad de contar con distintas áreas especializadas separando la estructura de la organización en diversos recursos presupuestales como son: los trabajadores, equipos, herramientas y sobre todo brindar los servicios asistenciales: indumentaria, herramientas quirúrgicas, medicamentos, inmobiliarios, útiles de oficina, recursos estratégicos. De acuerdo al grado de complejidad que cuenta en su estructura y su organización debe estar conformada por personas profesionales, capacitadas e involucradas con el desarrollo y propósitos institucionales con una perspectiva amplia y general para llevar a cabo una buena gestión y optimización de los recursos (Dan y Pollit, 2015).

Por ello, esta percepción se ha visto incrementado y afectado debido al Covid-19 porque no se contó con reformas que simplifiquen a dar una respuesta rápida para cubrir esta emergencia, si bien en las instituciones hospitalarias se cuenta con los distintos servicios que se desarrollan por área especializadas, muchas veces no contamos con el personal idóneo y con vocación de servicio para el buen funcionamiento de las actividades y mejorar las atenciones.

El hospital II-E de Bellavista, San Martín, es un nosocomio moderno que abrió sus puertas el año 2018, que dio mayor uso de sus instalaciones en el año 2020, como consecuencia de la pandemia; al ser un hospital nuevo cuenta con la infraestructura de acuerdo a la necesidad de cada departamento; sin embargo, no cuenta con el profesional capacitado para el manejo de los equipos y máquinas que se encuentran operativas, ocasionando que no se aproveche los recursos para satisfacer las necesidades del beneficiario. También se genera retrasos en la atención y hasta puede atentar contra la vida porque como no cuenta con el personal

correcto, el resultado es que los pacientes sean trasladados a la ciudad de Tarapoto para ser asistidos. Por eso, esta investigación pretende determinar: ¿Cuál es la relación de la modernización en la gestión pública y la gestión del talento humano del hospital II- E Bellavista - San Martín, 2021?

Con respecto a la justificación de este estudio, se da con la importancia que refleja la Ley de la modernización del Estado a partir de los cambios para entender y responder a las necesidades del ciudadano a través de la gestión pública de acuerdo a su territorio, formulándose como la clase de gestión para las instituciones estatales, considerando como eje transversal fundamental al recurso humano como soporte del desarrollo. Además, este trabajo puede ser el impulso para mejorar las gestiones estratégicas y operativas del Hospital II-E Bellavista, como resultado el uso adecuado de los recursos y así maximizar el desarrollo y bienestar social a través del seguimiento a la administración pública. Asimismo, con el estudio de la investigación se logrará estructurar los materiales e informes para el reforzamiento del capital humano con respecto a las buenas prácticas de las políticas públicas como indicador para fortalecer el servicio, la atención y el trabajo de manera conjunta.

Se persiguen como objetivos, de manera principal: Determinar la relación de la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista -San Martín, 2021; los objetivos específicos son: a) Identificar el nivel de modernización de la gestión pública en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021; b) Identificar el nivel de gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021; c) Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y el reclutamiento en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021; d) Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la selección en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021; e) Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la capacitación en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021; f) Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la recompensa en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021; g) Determinar la relación entre la

modernización de la gestión pública y la evaluación del desempeño en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021

Se plantea como hipótesis general de investigación la siguiente (H_1): Existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista -San Martín, 2021; por consiguiente, su hipótesis nula (H_0) será: No existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista -San Martín, 2021

II. MARCO TEÓRICO

Se han tomado en cuenta los antecedentes de las investigaciones más relevantes para el presente estudio desde el contexto internacional, nacional y local:

Jara et al (2018) en su trabajo “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral” se plantea como objetivo determinar como la gestión del talento humano influye en el mejoramiento de la gestión pública. A través de una investigación no experimental y transversal, empleó un cuestionario de investigación de tipo Likert. Los resultados principales de su estudio permiten confirmar la existencia de una relación directa entre la gestión del talento humano y el mejoramiento de la gestión pública.

Maguiña (2019) en su tesis “Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la UGEL-01, 2018” se propone como objetivo general el determinar la influencia de la modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la entidad mencionada. A través de una investigación no experimental, transversal y correlacional se aplicaron dos cuestionarios de investigación para conocer la relación de variables. Los resultados indican la existencia de una relación positiva entre la modernización de la gestión pública y la gestión administrativa (recursos humanos incluido).

Valdez (2018) en su trabajo “Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco en el 2018” se plantea el objetivo de relacionar la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral. Con un estudio correlacional, no experimental y transversal se encuestó a un total 83 personas con cuestionarios con formato de respuesta tipo Likert. El estudio concluye que la modernización de la gestión pública tiene una relación significativa con el desempeño laboral de la organización escogida.

Rosales (2018) en su investigación “La modernización de la Gestión Pública y su influencia con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital “Hermilio Valdizán Medrano” Huánuco-2017” se propone como objetivo determinar la relación existente entre las variables de estudio. A

través de una investigación descriptiva-correlacional y transversal encuestaron a una muestra de 30 personas. La conclusión indican que la modernización de la gestión pública tiene una relación positiva alta con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital estudiado; por lo tanto se vuelve importante para mejorar el desempeño laboral.

Paquirri (2020) en su trabajo “Modernización de la gestión y gestión del talento humano en la percepción de los usuarios del hospital regional de Pucallpa-Ucayali, 2020” se plantean como objetivo determinar la relación de la modernización de la gestión con la gestión del talento humano. A través de una metodología correlacional, no experimental y transversal se encuestó a una muestra de 207 personas. Los resultados de la investigación permiten comprobar que existe una relación directa entre la modernización de la gestión y la gestión del talento humano en la entidad estudiada.

Jiménez (2021) en su tesis “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” se plantea como objetivo determinar la relación existente entre ambas variables. A través de una investigación correlacional, cuantitativa y transversal se encuestó a una muestra de 259 personas con cuestionario estilo Likert. Los resultados de la investigación indican que existe una relación fuerte y positiva entre la modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos.

Conceptualizando variables investigadas para conocer sus definiciones y dimensiones que permitan desarrollar la presente investigación, se tiene lo siguiente:

El primer concepto es gestión del talento humano. Morgan (2014), dice que gestionar es crear políticas y mantener prácticas que son necesarias para los cargos gerenciales de manejo de personal, a través de sus procesos de los pasos de reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar (desempeño).

Lo expuesto por Ibrahim y Shak (2013) hace mención que la GTH, busca la dirección estratégica; esto quiere decir que se debe generar valor para una empresa, a través de acciones que gestionen los conocimientos,

capacidades y aptitudes de los colaboradores para obtener resultados positivos y ser competitivo en el entorno actual.

Toda persona es pieza fundamental para una eficacia operacional de cualquier organización, volviéndose el activo más importante, aunque muchas veces es dejado de lado al compararlo con aspectos financieros o no se toma en cuenta el recurso económico que significa para la entidad (Chadwick et al. 2014).

La GTH, tiene procesos muy marcados donde centran todo el accionar de su operación dentro de cualquier organización, volviéndose esenciales y objeto de estudio diferenciado; estos son según Mamun & Islam (2016) los siguientes:

Reclutamiento, este proceso inicio con la divulgación de las oportunidades laborales a un mercado objetivo. La comunicación se da en dos sentidos ya que se comunica la necesidad u oferta laboral y se busca atraer (respuesta) diversos candidatos que cumplan con los solicitado (Johnson et al, 2016).

Selección, en este proceso se debe realizar la elección entre todos los postulando, de los mejores candidatos para ocupar el puesto requerido por la organización; usualmente se conforma de varias sub-etapas que van descartando la participación y validar las características de los candidatos. Este proceso debe ser evaluado para conocer el costo operacional que puede representar y el retorno expresado en beneficios y otros (Alonso et al., 2015).

Capacitación: se busca aumentar los conocimientos actitudinales y aptitudinales del personal en la compañía para alcanzar las metas organizacionales. Es la capacitación la clave para construir aprendizaje nuevo y sirve para modificar los comportamientos (aptitudes y actitudes) a través de 4 fases: transmitir información, desarrollar habilidades, desarrollar actitudes y generar conceptos (Johnson et al., 2016). Pavalache-ilie (2014) también hace una mención importante de la capacitación como un proceso clave para desarrollar las ocupaciones diarias, y que debe ser constante; esto debido a que se cree que solo se capacita al inicio de las funciones; lo

cual se convierte en error, el aprendizaje de los individuos debe ser continuo durante su estadio en la organización.

Recompensa: es el pago o la contribución que se da a los colaboradores por los servicios prestados, así como todos los incentivos o premios materiales y no materiales. El tipo de recompensa más empleada es la remuneración. Los incentivos materiales pueden ser dinero, regalos físicos o comisiones por ventas, entre otros; los incentivos no materiales pueden ser los días libres, descansos pagados, nombramientos, etc. (Gomes y Borges, 2020).

Evaluación del desempeño: es una medición de las funciones realizadas por cada individuo para conocer los niveles de eficiencia y eficacia con relación a las actividades que realiza en la empresa, el cumplimiento de sus objetivos y otros. Esta evaluación se desarrolla para estimar y conocer las cualidades de una persona y su alineamiento a lo que se espera o contribuye a la empresa (Karami, 2015). Adicionalmente a esto, la evaluación del desempeño debe ser un sistema que permita el crecimiento de cada individuo dentro de la organización de manera que puedan mejorar sus aptitudes y actitudes en la consecución del logro de los objetivos (Rasheed et al, 2015).

Hay diversas posturas sobre la manera de gestionar el personal en las organizaciones; sin embargo, en las realidades empresariales y en una sociedad del conocimiento creciente y global, siempre se hará hincapié de los resultados útiles que permitan una mejora constante de la gestión en todos sus niveles (Brito y Oliveira, 2016).

Sheehan (2013) también indica que los hombres y mujeres son la célula fundamental para la competitividad de la organización y el logro de metas. Por lo tanto, se debe reconocer su valor y dignidad así como los aspectos cualitativos relacionados con ellos. Altarawneh (2016) también hace mención que un cuidado y atención adecuado de las necesidades del personal permitirá el crecimiento de la misma organización; esto prueba que la relación entre personal-empresa tiene una vinculación directa, por lo tanto la mejora de una impactará de manera positiva en el desarrollo del otro.

Oliveira y Honorio (2020) hace mención que la GTH en las entidades públicas tiene gran relevancia del desarrollo de estas unidades, por lo tanto promover un clima de innovación y actualización constante, generará un clima de desarrollo global para la sociedad.

Teniendo una aproximación entre ambas variables de estudios, Kellough (2019) plantea que los recursos humanos en el sector público son las diferentes capacidades o habilidades que tiene una entidad realizar todas sus funciones y completar los objetivos organizacionales.

En lo referente a Modernizar la Gestión Pública, Quintero (2014) conceptualiza como una acción de cumplir actividades con cuidado, eficacia y eficiencia con la consecución de un fin. Manejar adecuadamente los recursos, teniendo en cuenta los procedimientos claves y hacia un enfoque participativo y orientado a los resultados que se esperan alcanzar.

Por lo tanto, la gestión es una acción integral, donde se suman el trabajo y la organización para la concatenación de miradas, esfuerzos y directrices en el avance de los objetivos; esto debe ser aceptado y adoptado de manera democrática por todos los participantes de la entidad (Marvel, 2016).

La gestión del ámbito público y la orientación a las metas con las actividades claves, para cumplir y optimizar el proceso administrativo a través de las acciones clave de planificación, organización, dirección y control (Guerrero, 2011). Otra definición más actual, indica que la GP es el conjunto de actividades por el cual las organizaciones logran sus metas dentro de las políticas estatales y el Poder Ejecutivo.

Brown (2000) menciona que la gestión pública permitirá tener una mejor atención de los pobladores. La correcta gestión de los procesos públicos tiene como finalidad final que el servicio o producto es utilizado por los ciudadanos y estos están satisfechos por la ejecución del mismo (Van de Walle y Lahat, 2016). Dentro de la MGP, tres dimensiones se vuelven muy relevantes: las políticas públicas, la gestión de los presupuestos por resultados y los sistemas de información. Roengtam (2020) indica que la gestión pública no debe olvidar que se tiene que construir sobre una participación adecuada de su público objetivo (ciudadanos) quienes son

finalmente los beneficiados de toda acción o actividad por parte de un gobierno que debe crear procesos para la generación de bienestar colectivo. Debe también tenerse en cuenta que la gestión pública como ciencia social, no está exenta de ser un método que debe innovarse y generar mecanismos que permitan hacerla mejor, más eficiente y más eficaz (Cavalcante y Camoes, 2017).

Anderson & Herr (2015) mencionan que la nueva gestión pública o la modernización de la misma necesita de personas que estén orientados a la eficiencia y eficacia, mejorando y administrando los recursos así como tener en consideración los retos que se pueden presentar durante las actividades gestionadas.

El PCM (2013) indica como componente de la gestión pública a las políticas públicas. Estos son los lineamientos que dan base a las actividades desarrolladas por un gobierno y las entidades estatales, gracias a lo cual se establecen prioridades para el gobierno de turno. Se realizan las políticas en base a las necesidades expresadas por los ciudadanos, y el satisfacer de necesidades de manera colectiva; el gobierno al recoger todo esto, desarrollará herramientas, procesos, regulaciones, servicios y productos que solucionen e impacten de forma positiva en la comunidad (Glassie, 2018). Las políticas públicas son una suma de acciones que se enfocan a solucionar un problema de carácter público. Su solución dependerá de una adecuada gestión, por parte del recurso humano y la planeación de recursos y personal (Cejudo y Michel, 2016).

Sobre los presupuestos por resultados, Vargas y Zavaleta (2020) indican que, son aquellos tomadores de decisiones, los encargados de evaluar de manera metódica el avance de los resultados como producto de la ejecución de un presupuesto y deben tener una validez y concordancia. Esto indica que se debe tener información clara sobre los objetivos, medición actualizada de los resultados y fijar indicadores que permitan dinamismo y objetividad. Según Carrasco (2015) el Presupuestos por Resultados se enfoca en conocer la evaluación del ciclo presupuestario dentro de la elaboración del presupuesto, generando una adecuada administración de los gastos y el enfoque para usar estos recursos eficientemente. Con la

evaluación adecuada de los indicadores del desempeño que permiten conocer la gestión adecuada del presupuesto y los resultados obtenidos, se mejorará el enfoque de los recursos (Villoria e Iglesias, 2011).

Finalmente, sobre la dimensión de sistemas de información, estos son definidos por León (2015) como una orientación hacia la innovación digital apoyada en todos los recursos tecnológicos o las tecnologías de información (las denominadas TIC). Por ejemplo, permitiría obtener mejoras a nivel de procesos burocráticos con apoyo de la tecnología reemplazando documentos y permitiendo acortar tiempos y distancias, así como generar mayor conveniencia para la sociedad. Algunos funcionarios del sector público, ya están sumergidos en este cambio tecnológico y si bien es cierto se reporta todavía un gran reto para la masificación a todas las unidades del gobierno de todos los sectores, también genera reducción de gastos y costos; como beneficios a los usuarios finales; por ejemplo, para el acceso a trámites por plataformas virtuales que se da en salud, etc. (Román, 2015). Aunque Barragán & Guevara (2016) menciona que este cambio se va dando de manera paulatina, queda todavía mucho por hacer, información que cambiar, hábitos que dirigir y tener la interconexión de áreas, estados y otros para un beneficio total.

Con lo explicado, Souza (2017) dice que la gestión pública tiene como único fin asegurar un correcto desarrollo social, así como asegurar la libertad, democracia, sistemas que generen calidad de vida a todos los habitantes de su nación o región y un bienestar sostenido. Por lo tanto, en cada país es relevante, que se generen resultados favorables de esta gestión, fortaleciendo a su vez la confianza de los mismos, las acciones realizadas por un gobierno, son el resultado de la gestión pública (Al-Jabari, 2013).

Noe et al., (2014) concluyen que innovar en los procesos en general es el principal reto que debe afrontar las organizaciones. Además, los procesos de la GTH, permitirán tener un personal más flexible y sostenible a los cambios y retos que puedan afrontarse durante el desarrollo de sus funciones, que finalmente beneficiará a las organizaciones (Saeed et al, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

De tipo aplicada. Según Bunge (2017) responde a una pregunta concreta con base en conocimiento existentes.

Diseño de investigación

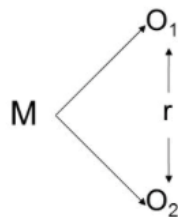
Son 3 generalidades:

No Experimental, Correlacional y Transversal

No experimental, sin manipulación de variables por parte del experimentador (Hernández et al., 2014).

Correlacional, pretender determinar una relación lineal o inversa. (Hernández et al., 2014).

Transversal, la medición de un solo momento establecido por parte del investigador (Hernández et al., 2014).



M =Muestra

O1 = V. Modernización de la Gestión Pública

O2 = V. Gestión del Talento Humano

r: Relación entre la V1 y V2

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Modernización de la Gestión Pública

Proceso constante para la implementación de cambios en el Estado o Gobierno generalizado a sus instituciones de forma que logren contribuir a una resolución óptima de las necesidades de los ciudadanos gracias a la evaluación y mejora continua de todos los procesos orientados a los resultados (PCM, 2013).

3.2.2. Variable 2: Gestión del Talento Humano

Suma de lineamientos y actividades para gestionar todo lo relacionado al personal, con enfoque en los procesos básicos de reclutamiento, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluación el desempeño (Chiavenato, 2008).

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Es un total de 87 colaboradores, entre hombres y mujeres, que se encuentren laborando durante el periodo 2021 (bajo régimen 276) en el hospital II-E Bellavista en el distrito de Bellavista del departamento de San Martín.

3.3.2. Muestra

Fueron 72 colaboradores, entre hombres y mujeres que se encuentren laborando durante el periodo 2021 (bajo régimen 276) en el hospital II-E Bellavista en el distrito de Bellavista del departamento de San Martín.

Se usó la fórmula de poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Reemplazando valores:

$$Z = 1.96$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$E = 0.05$$

$$N = 87$$

$$= \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 87}{(0.05)^2 \times (87 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{83.5548}{1.5079}$$

$$n = 72$$

3.3.3. Muestreo

La forma de muestreo para el estudio es probabilística aleatoria simple.

3.3.4. Unidad de Análisis

Colaboradores hombres y mujeres que se encuentren laborando durante el periodo 2021 (adecuadamente bajo régimen 276) en el hospital II-E Bellavista en el distrito de Bellavista del departamento de San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Encuesta

3.4.2. Instrumento

Cuestionario.

Los cuestionarios empleados fueron dos de acuerdo a las variables identificadas en el estudio; uno para la Modernización de la Gestión Pública y otro para la Gestión del Talento Humano.

Se empleó la escala de Likert (Escala ordinal) con ordenación que va del 1 hasta el 5; esto para poder realizar los cálculos estadísticos que puedan responder a la pregunta del estudio y las pruebas de hipótesis respectivas.

Tabla 1

Estructura del cuestionario

Nº	Variable	Dimensión	Ítems
1	Modernización	Políticas públicas	Del 1 al 3
	de la Gestión	Presupuestos por resultados	Del 4 al 8
	Pública	Sistemas de información	Del 9 al 12
2	Gestión del Talento Humano	Reclutamiento	Del 1 al 7
		Selección	Del 8 al 10
		Capacitación	Del 11 al 16
		Recompensa	Del 17 al 21
		Evaluación del Desempeño	Del 22 al 28

Nota. Elaboración propia

Fiabilidad

Con el uso de una escala ordinal presente en el instrumento de investigación, se midió la fiabilidad del mismo. Para hallar el grado de fiabilidad interna con Alfa de Cronbach. La prueba piloto para el cálculo tuvo a un total de 15 personas. Los resultados del estadístico mostraron valores cercanos a 1 (Anexo 03), pudiéndose inferir que el cuestionario goza de una adecuada consistencia interna (fiabilidad).

Validación

Adicionalmente a la prueba de fiabilidad, se utilizó la validación por juicio de expertos para medir la coherencia, consistencia y pertinencia de las preguntas utilizadas en el cuestionario que permitan conseguir los objetivos de investigación. Con el juicio de 03 expertos en el tema se validó los cuestionarios mostrando unanimidad en los niveles de coherencia y pertinencia (Anexo 04).

3.5. Procedimiento

Se siguieron los siguientes pasos:

- Solicitud de permisos y coordinaciones correspondientes con el director del Hospital II-E Bellavista – San Martín.
- Contacto con jefes de área para su apoyo en la aplicación de los instrumentos evaluados.
- Plantilla de encuesta elaborada de Google Form y enviada a cada colaborador.
- Análisis de datos con software estadístico SPSS.
- Análisis de prueba de normalidad para elección de estadístico. **(Anexo 05).**
- Con las tabulaciones, se procedió a elaborar tablas con porcentajes y gráficos de barra.
- Se agruparon las preguntas para formar un valor total para cada variable y así poder utilizar la prueba estadística.
- Finalmente, se hizo la prueba de hipótesis de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Dos técnicas empleadas con apoyo del software

- Estadística descriptiva: Con el uso de tablas y gráficos de barra para expresar los resultados más importantes de la investigación.
- Estadística inferencial: Estadístico de Rho de Spearman y Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov.

Rho de Spearman

Permite conocer si existe una relación lineal (signo positivo) o inversa (signo negativo) entre dos variables de investigación. Además, permite conocer su fortaleza: débil (0.0 hasta 0.5), moderada (0.6 hasta 0.8) y fuerte (0.9 a 1) (Martínez, 2009).

Prueba de hipótesis

Finalmente, se determina aceptar o rechazar la hipótesis de investigación a través de la significancia estadística obtenida ("p" valor), según Monterrey y Gómez (2007):

- "p" menor o igual a 0.05, rechazar hipótesis nula.
- "p" es mayor a 0.05, aceptar la hipótesis nula.

3.7. Aspectos éticos

Los más resaltantes para el desarrollo de la investigación fueron:

- Citación adecuada de toda la literatura empleada para la elaboración del trabajo de investigación respetando de esta forma el derecho a la propiedad intelectual y dando crédito a los autores por cada uno de sus aportes.
- Objetividad para seguir el método científico a través de la sistematicidad de sus pasos, recolectando datos reales y comprobables.

- Respeto a la libre participación en la investigación, se les informó a cada uno que podía desistir de participar cuando manifeste del estudio sin tener que adjudicar razón por este motivo.

IV. RESULTADOS

Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista – San Martín, 2021.

Tabla 2

Correlación de Spearman #1

		Gestión del Talento Humano	
	Modernización de la Gestión Pública	Coeficiente	0.708**
Correlación		Significancia	0.000
		N	72

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recogidos por los cuestionarios de investigación.

Interpretación

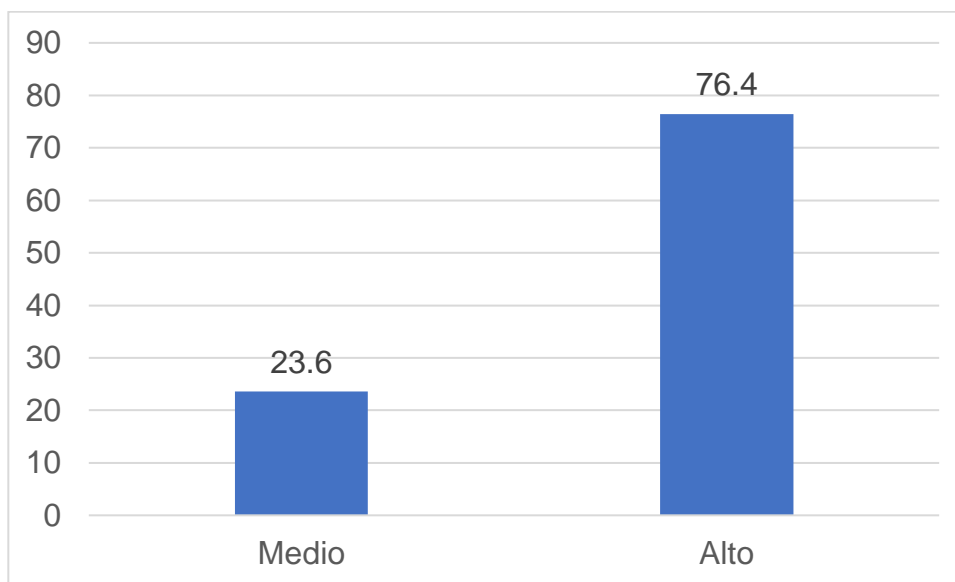
Como se puede inferir los resultados indican que, la correlación de la MGP y la gestión del talento humano muestra un nivel moderado alto y positivo (+) entre ambos conceptos. Lo que quiere decir que la GTH tiene relación directa con la MGP.

Con “p” menor a 0.05 se debe rechazar la hipótesis nula, por lo tanto se puede inferir que existe una relación significativa entre la MGP y la gestión del talento humano en el personal del hospital II-E Bellavista.

Identificar el nivel de modernización de la gestión pública del hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021

Figura 1

Nivel de modernización de la gestión pública (%)



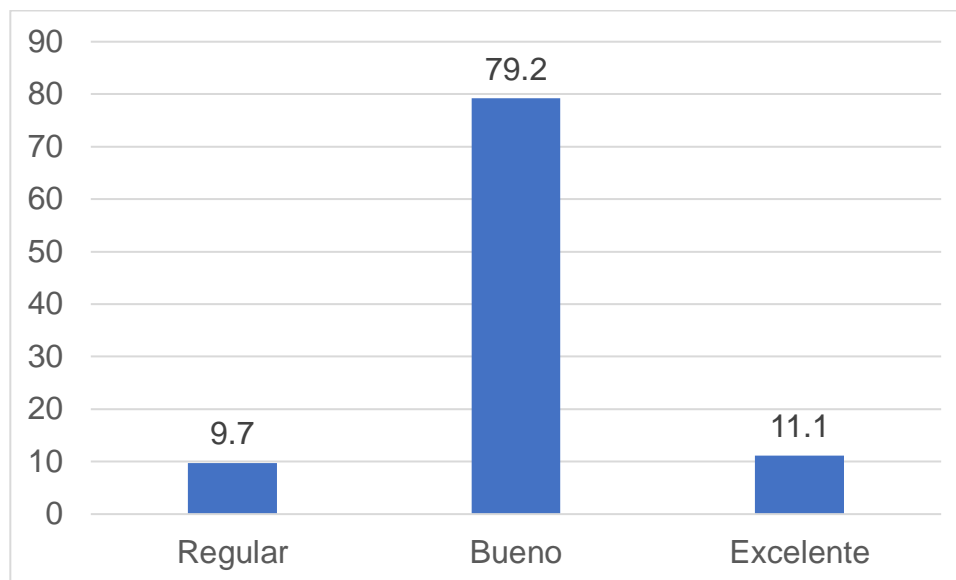
Interpretación:

El nivel de MGP del hospital estudiado muestra un nivel alto con el 76,4% de las respuestas brindadas; a esto le sigue un 23,6% quienes indican que el nivel de modernización es medio.

**Identificar el nivel de gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista
- San Martín, 2021**

Figura 2

Nivel de gestión del talento humano (%)



Interpretación:

Los resultados indican un correcto desempeño de la GTH calificado como bueno en un 79,2%; seguido de aquellos que la califican como excelente en un 11.1% y regular en un 9.7%.

Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y el reclutamiento en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021

Tabla 3

Correlación de Spearman #2

		Reclutamiento	
	Modernización	Coeficiente	0.558**
Correlación	de la Gestión	Significancia	0.000
	Pública	N	72

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recogidos por los cuestionarios de investigación.

Interpretación:

Como se puede inferir los resultados indican una correlación entre variables de nivel moderado y sentido positivo (+) entre ambos conceptos. Lo que quiere decir que a mayor nivel de reclutamiento habrá un mejor nivel de MGP.

Con un valor de significancia menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se infiere una relación significativa entre la MGP y el reclutamiento en el hospital II-E Bellavista

Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la selección en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021

Tabla 4

Correlación de Spearman #3

		Selección	
	Modernización	Coeficiente	0.547**
Correlación	de la Gestión	Significancia	0.000
	Pública	N	72

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recogidos por los cuestionarios de investigación.

Interpretación

Como se puede inferir los resultados indican una correlación entre variables de nivel moderado y sentido positivo (+) entre ambos conceptos. Lo que quiere decir que a mejor política de selección habrá un mejor nivel de MGP. Con un valor de significancia menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se infiere una relación significativa entre la MGP y la selección en el hospital II-E Bellavista

Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la capacitación en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021

Tabla 5

Correlación de Spearman #4

		Capacitación	
	Modernización	Coeficiente	0.394**
Correlación	de la Gestión	Significancia	0.000
	Pública	N	72

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recogidos por los cuestionarios de investigación.

Interpretación

Como se puede inferir los resultados indican que, la correlación de la MGP y la capacitación muestra una magnitud baja y es de sentido positivo (+) entre ambos conceptos. Lo que quiere decir que a mejor nivel de capacitación habrá un mayor nivel de MGP.

Con “p” menor a 0.05 se debe rechazar la hipótesis nula, por lo tanto se puede inferir que existe una relación significativa entre la MGP y la capacitación en el personal del hospital II-E Bellavista.

Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la recompensa en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021

Tabla 6

Correlación de Spearman #5

			Recompensa
	Modernización	Coeficiente	0.414**
Correlación	de la Gestión	Significancia	0.000
	Pública	N	72

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recogidos por los cuestionarios de investigación.

Interpretación

Como se puede inferir los resultados indican que, la correlación de la MGP y la recompensa muestra una magnitud baja y es de sentido positivo (+) entre ambos conceptos. Lo que quiere decir que a mejores recompensas habrá un mayor nivel de MGP.

Con “p” menor a 0.05 se debe rechazar la hipótesis nula, por lo tanto se puede inferir que existe una relación significativa entre la MGP y la recompensa en el personal del hospital II-E Bellavista.

Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la evaluación del desempeño en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021

Tabla 7

Correlación de Spearman #6

		Evaluación del desempeño	
	Modernización de la Gestión Pública	Coeficiente	0.484**
Correlación		Significancia	0.000
		N	72

Nota. Elaboración propia a partir de los datos recogidos por los cuestionarios de investigación.

Interpretación

Como se puede inferir los resultados indican que, la correlación de la MGP y la evaluación del desempeño muestra nivel bajo y de sentido positivo (+) entre ambos conceptos. Lo que quiere decir que a mejores mecanismos que evalúan el desempeño habrá un mayor nivel de MGP.

Con “p” menor a 0.05 se debe rechazar la hipótesis nula, por lo tanto se puede inferir que existe una relación significativa entre la MGP y la EVD en el personal del hospital II-E Bellavista.

V. DISCUSIÓN

Se buscó determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista-San Martín, 2021. Los resultados muestran la existencia de una relación positiva entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en la organización al obtener un valor correlacional de +0.708 (Tabla 12). Según Martínez et al., (2009) esta relación es moderada-fuerte. También se observa un valor de significancia menor a 0.05, rechazando así la hipótesis nula e infiriendo que existe una significancia estadística que comprueba con una mayor gestión del talento humano, mayor nivel de modernización de la gestión pública percibida por el personal.

Todo esto guarda relación con Jiménez (2021) quien en su investigación al estudiar la correlación entre la modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos muestra la relación directa, fuerte y significativa entre las variables; por lo tanto se vuelve importante la modernización de la GP para mejorar la GTH. Los resultados de la investigación también concuerdan con el estudio de Jara et al. (2018) quienes confirman la relación directa entre la gestión del talento humano y el mejoramiento de la gestión pública.

Con relación al primer objetivo específico, el nivel de MGP muestra un nivel alto con un 76.4% (Tabla 4). Esto indica que los colaboradores perciben que en la organización el nivel de crecimiento hacia la modernización se ha venido dando de buena forma.

El segundo objetivo específico, permite determinar el nivel de gestión del talento humano en la organización; los resultados muestran un nivel bueno con un 79.2% (Tabla 5); esto permite inferir que todos los procesos que son llevados a cabo desde la perspectiva del recurso humano se cumplen adecuadamente.

El tercer objetivo específico muestra una correlación directa y moderada entre la modernización de la gestión pública y el reclutamiento de los empleados; además este tiene un valor "p" menor a 0.05 (Tabla 7). Estos resultados guardan relación con los resultados del trabajo de Jara et al., (2018) quien también halla una correlación directa entre la MGP y el

reclutamiento de los empleados; indicando que un buen proceso de reclutamiento implicará un buen nivel de modernización de la gestión pública.

El cuarto objetivo específico tiene como resultado una correlación directa entre la MGP y la selección con un valor de 0.547 (Tabla 8); lo que quiere decir que un correcto proceso de selección de personal tendrá como resultado un mejor nivel de MGP. Esto tiene concordancia con lo encontrado por Paquirri (2020) quien comprueba que la modernización de la gestión pública se relaciona directamente con el aspecto de selección en una entidad estatal.

Con relación al quinto objetivo específico, al relacionar la dimensión de capacitación y la MGP esta muestra una correlación directa y significativa con un valor de 0.394 (Tabla 9). Esto se relaciona al estudio de Rosales (2018) quien muestra una relación positiva alta de los niveles de capacitación y la MGP en un hospital de la ciudad de Huánuco; indicando que la capacitación mejora los niveles de MGP por parte del personal.

La correlación entre la modernización de la gestión pública y las recompensas muestran una relación directa con un coeficiente de 0.414; esto se relaciona con el estudio de Valdez (2018) quien también halla la relación significativa entre la modernización de la gestión pública y las recompensas otorgadas a los colaboradores; infiriendo que a mejores recompensas mayor motivación para la adaptación de las políticas de modernización de la gestión pública,

La evaluación del desempeño se relaciona de manera directa y significativa con la modernización de la gestión pública; coincidiendo con los resultados hallados por Rosales (2018) y Valdez (2018) quienes también hallan una relación directa y significativa entre los constructos; lo que quiere decir que a mejores mecanismos que evalúan el desempeño habrá mayores niveles de modernización de la GP.

La limitación más resaltante de la investigación se dio con respecto a la distancia y forma de contacto de la muestra; debido a pandemia se utilizaron las herramientas tecnológicas para recoger información en la

encuesta y no todos tienen esta facilidad; por lo que se pidió apoyo de los jefes de área.

VI. CONCLUSIONES

1. Se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación directa y significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano con un valor de +0.708.
2. La modernización de la gestión pública en el hospital II-E Bellavista – San Martín, 2021 tiene un nivel alto con un 76,4%.
3. La gestión del talento humano del hospital II-E Bellavista – San Martín durante el 2021 tiene un nivel bueno con un 79.2%.
4. Existe una relación directa y significativa entre la modernización de la gestión pública y el reclutamiento con un coeficiente de +0.558 y una significancia estadística menor a 0.05.
5. La relación entre la modernización de la gestión pública y la selección es directa y significativa con un valor de +0.547 y una significancia de 0.00 en el hospital II-E Bellavista – San Martín, 2021.
6. La modernización de la gestión pública se relaciona de manera directa y significativa con la capacitación del personal del hospital II-E Bellavista – San Martín, 2021; con un valor de +0.394.
7. Hay una relación directa y significativa entre la modernización de la gestión pública y las recompensas en los colaboradores del hospital II-E Bellavista – San Martín con un coeficiente de 0.414.
8. La modernización de la gestión pública y la evaluación del desempeño tienen una relación directa y significativa con un coeficiente de 0.484 y una significancia estadística menor a 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

1. A colaboradores del hospital, se recomienda establecer un plan de actividades mediciones clave de GTH, que permite mantener y también aumentar la percepción de los colaboradores sobre el nivel que se tienen en base a la gestión y dirección del manejo de los colaboradores.
2. A los colaboradores, no descuidar los mecanismos de capacitación y al inmersión en nuevas tecnologías y mecanismos que contribuyen a la mejor operatividad organizativa así como la reducción de costo de recursos para promover la innovación.
3. Realizar anualmente una encuesta que permita conocer el estado de los colaboradores en relación a la gestión del recursos humano y como generar herramientas de mejora; ellos son la clave para una adecuada gestión.

REFERENCIAS

- Al-Jabari, M. (2013). Factors affecting human resource practices in a sample of diversified Palestinian organizations. *Tourims & Managment Studies*. 2, 594-603.
- Alonso, P., Moscoso, S. & Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 31, 79-89.
- Altarawneh, I. (2016). Strategic Human Resources Management and its Impact on Performance: The Case from Saudi Arabia. *International Journal of Business Management and Economic Research*. 7(1). 486-503.
- Anderson, G. & Herr, K. (2015). New Public Management and the New Professionalism in Education: Framing the Issue. *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 23(1),1-6.
- Arellano, D. (2000). Challenges for the New Public Management in Mexico: Patrionalism and Colonial Values. *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 7(2).
- Barragán, X. & Guevara, F. (2016). El gobierno electrónico en Ecuador. *Ciencia UNEMI*, 9 (19), 110-127
- Brito, R. & Oliveira, L. (2016). The Relationship Between Human Resource Management and Organizational Performance. *Brazilian Business Review*, 13(3). 90-110.
- Brown, K. (2000). Human resource management in the public sector. *Public Management Review*. 53(1). 303-309.
- Bunge, M. (2017). El planteamiento científico. *Revista Cubana de Salud Pública*. 43(3).
- Cavalcante, P. and Camões, M. (2017), "Public innovation in Brazil: an overview of its types, results and drivers", *Textos Para Discussão*, IPEA.
- Cejudo, G. & Michel, C. (2016). Coherencia y políticas públicas. Metas, instrumentos y poblaciones objetivo. *Gestión y Política Pública*, XXV(1),3-31.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano (3ra Edición)*. McGraw-Hill Education.

- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Dan, S. & Pollit, C. (2015). NPM Can Work: An optimistic review of the impact of New Public Management reforms in central and eastern Europe. *Public Management Review*. 17(9). 1305-1332.
- Glassie, N. (2018). Public sector management and reform: Cook Islands experience. *Asia Pacific Journal of Public Administration*. 40(4). 212-218.
- Gomes, T. & Borges, J. (2020). Human resource system as innovation for organisations. 17(2). 197-214.
- Hazril, I. & Khairul, S. (2013). Effects of Organizational Characteristics Factors on the Implementation of Strategic Human Resource Practices: Evidence from Malaysian Manufacturing Firms. *Economia. Seria Management*. 16(1), 5-24.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ta Edición)*. McGraw-Hill México.
- Islam, M. & Manun, A. (2016). Perception of Management on Outcomes of Human Resource Information System. *International Journal of Business and Social Research*. 6(02), 29-37.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 83, 740-760.
- Jimenez, E. (2021). *Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018-2019*. [Tesis de Maestría]. Centro de Altos Estudios Nacionales, Lima - Perú.
- Johnson, R., Lukaszewski, K. & Stone, D. (2016). The Evolution of the Field of Human Resource Information Systems: Co-Evolution of Technology and HR Processes. *Communications of the Association for Information Systems*. 38(1), 533-553.
- Karami, A., Sahebalzami, S. & Sarabi, B. (2015). The influence of HR practices on business strategy and firm performance: the case of banking industry in Iran. *The IUP journal of management research: IJMR*. 14(1). 30-53.

- Kellough, J. (2019). *Human Resources and Public Administration*. Cambridge University Press.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (2013). *Elementos de Administración: Un enfoque internacional y de innovación*. McGraw-Hill Education.
- Maguiña, N. (2019). *Modernización de la gestión pública en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2018*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
- Mañas, M. & Alcaraz, L. (2017). A healthy public administration through healthy organizational practices. *Anales de Psicología*. 33(1). 160-167.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
- Marvel, J. (2016). Unconscious Bias in Citizens' Evaluations of Public Sector Performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 26(1). 143-158.
- Monterrey, P. & Gómez, C. (2007). Aplicación de las pruebas de hipótesis en la investigación en salud: ¿estamos en lo correcto?. *Universitas Medica*, 48(3),193-206.
- Morgan, J. (2014). *The Future of Work: Attract New Talent, Build Better Leaders, and Create a Competitive Organization*. John Wiley & Sons, Inc.
- Noe, R., Clarke, A. & Klein, H. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4.1–4.31
- Oliveira, H. & Honorio, L. (2020). Human Resources Practices and Organizational Commitment: Connecting the Constructs in a Public Organization. *Human and Social Management*. 21(4). 1 - 27.
- Ostroff, C. & Bowen, D. (2000). Moving HR to a higher level: HR practices and organizational effectiveness. *Multilevel theory, research and methods in organizations*. (1). 211-266.
- PCM (2013). *Modernización de la Gestión Pública*. [Secretaría de gestión pública – Presidencia del Consejo de Ministros].

- Paquirri, R. (2020). Modernización de la gestión y gestión del talento humano en la percepción de los usuarios del hospital regional de Pucallpa-Ucayali, 2020. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de Ucayali - Perú.
- Pavalache-Ilie, M. (2014). Organizational Citizenship Behavior, Work Satisfaction and Employees' Personality. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 127, 489-493.
- Pérez, A., Vázquez, A. & Levin, S. (2015). El control de gestión y talento humano. *Universidad & Empresa*. 17(29), 13-33.
- Quintero, J., Sulbaran, N. & Peña, M. (2014). Balance de la implementación del gobierno electrónico en la gestión pública en Venezuela. *Negotium*. 10(28). 46-60.
- Rasheed, A., Khan, S., Rasheed, M. & Munir, Y. (2015). The impact of feedback orientation and the effect of satisfaction with feedback on in-role job performance. *Human Resource Development Quarterly*. 26(1). 31-51.
- Roengtam, S. (2020). Public Office and People Co-Administration in Local Development Planning. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(6), 154-166
- Rosales, Y. (2018). La modernización de la Gestión Pública y su influencia con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Hermilio Valdizán Medrano Huánuco-2017. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - Perú.
- Saeed, E., Hamid, R., Niloofar, K. & Saeed, S. (2017). Sustainable and flexible human resource management for innovate organizations. *Escuela de Administración de la Universidad EAFIT*, 30, 10-20.
- Sheehan, M. (2013). Human resource management and performance: evidence from small and medium-sized firms. *International Small Business Journal*. 32(5). 545-570.
- Souza, C. (2017). State modernization and the building of bureaucratic capacity for the implementation of federalized policies. *Revista de Administração Pública*, 51(1), 27-45
- Valdez, H. (2018). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el Gobierno Regional Huánuco.2018. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo, Lima-Perú.

- Valeriano, L. (2012). La modernización de la gestión pública en el Perú. *Gestión en el Tercer Milenio*. 15(30), 59-64.
- Van De Walle, S., & Lahat, L. (2016). Do Public Officials Trust Citizens? A Welfare State Perspective. *Social Policy & Administration*, 51(7), 1450-1469.
- Vargas, J. & Zavaleta, W. (2020). La gestión del presupuesto por resultados y la calidad del gasto en gobiernos locales. *Revista Científica: Visión del futuro*. 24(2). 37-59.
- Villoria, M. & Iglesias, A. (2011). Leadership in public management: Some theoretical and methodological considerations. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. 21(42). 175-189.
- Zambrano, A. (2008). Teoría para mejorar la gestión pública. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*. 9(22), 132-149.

ANEXOS
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA	
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		
General	General	General	Modernización de la Gestión Pública	Políticas públicas	Problema público	Tipo de investigación Según el fin que persigue: aplicada	
¿Existe relación entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021			Interés público		Beneficio público
							Gestión presupuestal
				Presupuestos por resultados		Recursos directamente recaudados	Según el alcance: Descriptivo - Correlacional
Cumplimiento de objetivos							
Servicio al público	Participación ciudadana	Diseño de investigación					
				Portal web institucional			
	¿Cuál es el nivel de modernización de la gestión pública en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?			OE1: Identificar el nivel de modernización de la gestión pública en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	El nivel de modernización de la gestión pública en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021; es alto	Sistemas de información	Atraer candidatos que tengan competencias
Reclutamiento		Abastecer el proceso de selección con candidatos que cuentan con las competencias que necesita la organización					
		Grado de atractivo de las competencias					
		Banco de competencias internas o externas/costos del reclutamientos					
¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	OE2: Identificar el nivel de gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	El nivel de gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021; es alto	Gestión del Talento Humano	Selección	Sumar competencias individuales		
¿Cuál es la relación entre la	OE3: Determinar la relación entre la	Existe relación positiva entre la la					

modernización de la gestión pública y el reclutamiento en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	modernización de la gestión pública y el reclutamiento en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	modernización de la gestión pública y el reclutamiento en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021		Incrementar el capital humano de la organización	Población-muestra
				Sumar competencias necesarias para la organización	
				Desarrollar competencias individuales	Muestra de 72
¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y la selección en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	OE4: Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la selección en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la modernización de la gestión pública y la selección en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021		Competencias disponibles para ser aplicadas en cualquier momento en la organización	
				Rapidez en la creación y el desarrollo de las competencias necesarias	
				Creación de nuevas competencias que tengan aplicación en la organización	
				Personas dotadas de competencias esenciales para el éxito del negocio	Técnicas e instrumentos de medición
				Personas competentes/costos de entrenamiento	Encuesta
¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y la capacitación en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	OE5: Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la capacitación en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la modernización de la gestión pública y la capacitación en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021		Atraer talentos a la organización y retenerlos	
				Motivar y conseguir la participación y compromiso del personal	Cuestionario
				Aumentar la productividad y la calidad del trabajo	
				Brindar un trato justo y equitativo a las personas	Técnicas de análisis de datos
¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y la recompensa en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	OE6: Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la recompensa en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la modernización de la gestión pública y la recompensa en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021		Cumplir con las leyes laborales	
				Ayudar a la consecución de los objetivos organizacionales	Estadística descriptiva
¿Cuál es la relación entre la	OE7: Determinar la relación entre la	Existe relación positiva entre la	Evaluar el desempeño en el puesto		
			Competencias debidamente aplicadas por las personas a su trabajo		

modernización de la gestión pública y la evaluación del desempeño en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	modernización de la gestión pública y la evaluación del desempeño en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	modernización de la gestión pública y la evaluación del desempeño en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1312 196 1785 252">Competencias adecuadas para el negocio de la organización</td> <td data-bbox="1854 268 1973 323" rowspan="3">Estadística inferencial</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1312 258 1785 338">Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1312 344 1785 395">Competencias aplicables y aplicadas/costos de evaluación del desempeño</td> </tr> </table>	Competencias adecuadas para el negocio de la organización	Estadística inferencial	Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización	Competencias aplicables y aplicadas/costos de evaluación del desempeño
Competencias adecuadas para el negocio de la organización	Estadística inferencial							
Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización								
Competencias aplicables y aplicadas/costos de evaluación del desempeño								

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización modernización de la gestión pública

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Modernización de la gestión pública	La modernización de la gestión pública es un proceso permanente que comprende cambios concretos por implementar en el Estado peruano y en sus instituciones, de modo que estas contribuyan a brindar un óptimo servicio al ciudadano, a partir de la evaluación y mejora en el funcionamiento de sus procesos orientados a una gestión para resultados (PCM, 2013)	Se medirán las dimensiones de la gestión pública a través de un cuestionario autoaplicado con respuestas en formato de escala de Likert.	Políticas públicas	Problema público	Ordinal
				Beneficio público	
				Interés público	
				Gestión presupuestal	
			Presupuesto por resultados	Recursos directamente recaudados	
				Cumplimiento de objetivos	
				Servicio al público	
			Sistemas de información	Participación ciudadana	
				Portal web institucional	

Nota. Elaboración propia

OPERACIONALIZACIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del talento humano	Chiavenato (2008) indica que la gestión del talento humano son las políticas y prácticas para dirigir o gestionar cargos relacionados con personas, poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño	Se medirán las dimensiones de la gestión del talento humano a través de un cuestionario autoaplicado con respuestas en formato de escala de Likert.	Reclutamiento	Atraer candidatos que tengan competencias	Ordinal
				Abastecer el proceso de selección con candidatos que cuentan con las competencias que necesita la organización	
				Grado de atractivo de las competencias	
			Banco de competencias internas o externas/costos del reclutamientos		
			Selección	Sumar competencias individuales	
				Incrementar el capital humano de la organización	
Capacitación	Sumar competencias necesarias para la organización				
	Desarrollar competencias individuales				
	Competencias disponibles para ser aplicadas en cualquier momento en la organización				
				Rapidez en la creación y el desarrollo de las competencias necesarias	
				Creación de nuevas competencias que tengan aplicación en la organización	

	<p>Personas dotadas de competencias esenciales para el éxito del negocio</p> <p>Personas competentes/costos de entrenamiento</p> <p>Atraer talentos a la organización y retenerlos</p> <p>Motivar y conseguir la participación y compromiso del personal</p> <p>Aumentar la productividad y la calidad del trabajo</p> <p>Brindar un trato justo y equitativo a las personas</p> <p>Cumplir con las leyes laborales</p> <p>Ayudar a la consecución de los objetivos organizacionales</p> <p>Evaluar el desempeño en el puesto</p> <p>Competencias debidamente aplicadas por las personas a su trabajo</p> <p>Competencias adecuadas para el negocio de la organización</p> <p>Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización</p> <p>Competencias aplicables y aplicadas/costos de evaluación del desempeño</p>
Recompensa	
Evaluación del desempeño	

Nota. Elaboración propia

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
ENCUESTA DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

PREGUNTAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
Reconozco que laboro dentro de un sector muy importante para el desarrollo social					
Reconozco que debo brindar una atención de calidad y humana a todos los pacientes del hospital					
Soy parte de una institución clave que genera beneficio directo a la población					
Existe una adecuada gestión del presupuesto que permite cubrir las necesidades del personal					
La gestión del presupuesto permite cubrir las demandas de los pacientes atendidos					
Se generan actividades que permitan recaudar fondos para satisfacer necesidades de personal y pacientes					
Debido a la gestión de recursos se puede ofrecer un servicio de calidad a los pacientes					
Se cuenta con una infraestructura y equipos acorde a las necesidades de la población					
Se han desarrollado herramientas digitales que permita atender las demandas de los pacientes					
Se comunica a los ciudadanos a través de plataformas campañas, eventos y otras acciones en la comunidad					
El hospital cuenta con una página web y un portal digital para el contacto con los pacientes					

Los pacientes pueden realizar acciones a través de medios digitales con el hospital					
---	--	--	--	--	--

ENCUESTA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PREGUNTAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	1	2	3	4	5
Considera que los datos técnicos para reclutar un candidato son adecuados para los puestos a ocupar					
Considera que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona					
Considera que la selección de personal es la más adecuada como para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo					
Considera que se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al empleado conocer las oportunidades existentes dentro del MINSA					
Considera que se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto					
Considera que se informa a los empleados sobre resolución final de los procesos de promoción					
Considera que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en el MINSA					
Considera que existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas					
Considera que existe proactividad por parte de los trabajadores del MINSA					
Considera que se me brinda capacitación constante para mejorar mis funciones encargadas					

Considera que la capacitación es importante para generar beneficios personales y en la organización					
Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencias personales					
Considera que se recibe las capacitaciones y/o talleres y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de su trabajo por parte del MINSA					
Considera que se realizan constantes actualizaciones para darles a conocer la situación actual del MINSA					
Considera que el MINSA cuenta con un adecuado Plan de capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales					
Se siente motivado al realizar su trabajo					
El MINSA le generan reconocimientos en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña					
El MINSA le otorga incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral					
Está satisfecho con su salario					
Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones					
Considera que se le informa y/o se le da a conocer sobre su desempeño laboral					
Se preocupa Ud. por su rendimiento laboral					
Estaría Ud. dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar					
Considera que cuándo hay un reto todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento					

Considera que existe una gran demanda de obtener buenos resultados en el trabajo					
Considera que existe suficiente equipos y herramientas para realizar mis actividades diarias					
Considera que se tienen indicadores clave para medir el desempeño					
Considera que usted puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente					

ESTADÍSTICO DE CONFIABILIDAD

Tabla 8

Alfa de Cronbach: Variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	12

Nota. Alfa de Cronbach con un valor muy cercano a 1

Tabla 9

Alfa de Cronbach: Instrumento 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	28

Nota. Alfa de Cronbach con un valor muy cercano a 1

Interpretación:

El coeficiente de Alfa de Cronbach para ambos instrumentos de investigación da un valor cercano a 1; esto quiere decir que el instrumento tiene una confiabilidad interna aceptable para el presente estudio.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Contraste de normalidad

A través de Kolmogorov-Smirnov con el criterio de $\alpha = 0.05$

Hipótesis de normalidad

H₀: La distribución es normal ($p > 0.05$).

H₁: La distribución no es normal ($p < 0.05$).

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

		Mod. Gestión Pública	Gestión del Talento Humano
N		72	72
Parámetros normales ^{a,b}	Media	43,8056	63,1212
	Desv. Desviación	6,13440	12,91957
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,107	,071
	Positivo	,073	,071
	Negativo	-,107	-,064
Estadístico de prueba		,107	,071
Sig. asintótica(p)		,042 ^c	,020 ^c

Nota. Significancia menor a 0.05

Interpretación

Los resultados muestran que ambas variables tienen una significancia menor a 0.05, entonces se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar que los datos no son normales, por lo que se empleará un estadístico no paramétrico.

TABULACIÓN ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN

Modernización de la Gestión Pública												Gestión del Talento Humano																												
P P1	P P2	P P3	P R4	P R5	P R6	P R7	P R8	SI 9	SI 10	SI 11	SI 12	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	S 8	S 9	S 10	C 11	C 12	C 13	C 14	C 15	C 16	R 17	R 18	R 19	R 20	R 21	ED 22	ED 23	ED 24	ED 25	ED 26	ED 27	ED 28	
4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	5	3	4	3	5	4	4	3	5	5	4	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	5	5	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	1	3	5	5	4	3	3	3	4	1	2	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	
5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	5	5	1	1	1	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	5	5	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	2	2	5	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
5	5	4	4	3	4	3	5	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	3	2	2	3	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	
5	5	5	3	2	2	4	4	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4
4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	3	3	1	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	1	1	4	4	5	2	3	4	3	4	5	
5	5	5	2	2	1	2	4	4	4	1	1	1	2	3	4	3	2	3	1	3	2	5	5	3	3	4	3	4	1	2	4	3	5	3	5	4	4	4	5	
4	5	5	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	2	1	3	2	3	4	4	3	3	3	2	4	1	2	3	3	2	4	2	2	3	4	3	4	
3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	1	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
4	5	5	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	4	2	3	2	3	2	2	2	3	5	5	5	2	3	3	2	3	3	3	5	4	2	4	3	3	3	4	
4	4	4	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	5	5	1	1	1	1	3	3	1	2	1	5	2	1	3	1	1	4	

5	5	5	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	5	5	1	3	3	5	3	1	1	3	3	5	3	3	4	1	3	5		
5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4			
4	5	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	1	4	5			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4			
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
5	5	5	4	4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	2	5	5	2	2	2	4	1	1	3	4	1	5	5	3	4	2	2	5	
4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	4	2	2	5	3	2	4	3	3	5		
5	5	5	3	2	2	5	4	4	2	2	2	2	2	4	2	1	1	1	3	4	2	5	4	2	2	2	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	2	5	5	
4	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	2	2	4	5	4	4	4	3	4	
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	5	3	4	5	
5	5	5	3	3	1	4	4	3	3	4	5	1	3	5	5	3	1	3	3	3	1	5	5	1	1	1	3	3	3	5	5	2	5	3	3	3	3	3	5	
1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	5	2	2	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	2	2	1	4	2	4	4	4	4	3	3	4	
4	4	5	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	2	5	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	5	
5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	2	2	5	5	5	3	2	2	3	4	4	3	5	5	2	3	2	5	5	1	2	3	2	5	5	5	5	1	1	5	
4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	2	4	4	5	4	2	4	2	1	5
5	4	5	3	2	3	4	2	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	2	2	5	
5	5	4	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	2	4	5	
5	5	4	1	2	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	5	5	2	4	2	4	5	
4	5	5	2	2	2	3	5	5	4	4	4	2	4	3	4	3	5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	5	5	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	2	4	2	3	5	
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	
4	4	4	3	3	2	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	1	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	2	2	3	1	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	
5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	5	4	2	3	2	4	4	

3	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	3	5				
4	4	4	1	2	2	2	1	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	2	2	3	3	1	3	4	4	4	4	1	3	2	3	5		
5	5	4	2	2	2	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	5	4	3	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4	2	3	4		
4	4	5	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	2	1	2	4	4	4	3	2	4	2	4	5			
3	4	4	4	2	1	2	1	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	2	3	3	2	1	3	4	4	5	3	1	4	2	4	4	
4	5	5	2	1	3	2	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	1	2	4	4	4	5	2	4	2	4	4
5	5	5	1	2	3	2	2	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	2	2	3	4	4	5	4	5	2	4	4		
4	4	5	1	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	1	2	3	4	4	5	2	4	2	4	4	
4	4	5	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	2	4	3	4	4	5	4	4	5	
5	5	5	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5		
4	4	5	2	1	2	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	3	4	5	5	5	4	4	5	4	2	1	2	4	4	4	5	4	5	3	4	5	
4	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	1	2	3	3	4	3	4	5	3	4	3	
4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	2	2	1	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
5	5	5	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	5	2	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	
4	4	4	3	3	3	2	2	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	1	2	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	2	1	2	3	3	4	3	4	2	3	4		
4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	2	4	1	2	3	4	4	5	5	5	4	4	5		
5	5	5	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	5	4	4	4	4	3	4	1	1	3	3	3	4	4	3	3	4	4	
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	3	4	2	2	4	5	4	4	4	4	2	4	1	2	4	3	5	5	3	5	3	4	5	
5	5	5	4	2	3	4	4	5	4	5	3	4	2	2	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	

AUTORIZACIÓN APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

AUTORIZACION APLICACIÓN DE CUESTIONARIO

Con la firma de la presente, se da la autorización a la tesista Almendra Maldonado Vásquez, para la aplicación de su instrumento de investigación (cuestionario) conforme a su tesis titulada **“Modernización de la Gestión Pública y la Gestión del Talento Humano en el Hospital II-E Bellavista-San Martín, 2021”** en el Hospital en el cual me desempeñe como Director; siendo conveniente la realización de este documento para la validación y publicación de datos, lo cual servirá para futuros proyectos de estudio e investigación.

Atentamente



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
Dirección Regional de Salud
Hospital II-E Bellavista
M. Carlos Robert Montero Montezal
DIRECTOR EJECUTIVO

Dr. Carlos Robert Montero Montezal
70983948

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 10

Nivel de modernización de la gestión pública

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Medio	17	23,6%	23,6%
Alto	55	76,4%	100%
Total	72	100%	

Tabla 11

Nivel de gestión del talento humano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	7	9,7%	9,7%
Bueno	57	79,2%	88,9%
Excelente	8	11,1%	100,0%
Total	72	100,0%	

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Mg. Gloria Edith Maldonado Sajami

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la Universidad César Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el título de Maestro en Gestión Pública.

La investigación se titula: "Modernización de la Gestión Pública y la Gestión del Talento Humano en el Hospital II-E Bellavista – San Martín, 2021", y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables

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

Atentamente



Firma

Almendra Maldonado Vásquez

D.N.I.: 71372026

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA	
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		
General	General	General	Modernización de la Gestión Pública	Políticas públicas	Problema público	Tipo de investigación	
¿Existe relación entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021			Presupuestos por resultados	Interés público	Según el fin que persigue: aplicada
						Beneficio público	
				Gestión presupuestal			
Específicos	Específicos	Específicos		Sistemas de información	Recursos directamente recaudados	Según el alcance: Descriptivo - Correlacional	
¿Cuál es el nivel de gestión pública en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Identificar el nivel de gestión pública en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	El nivel de gestión pública en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021; es alto			Cumplimiento de objetivos		
					Servicio al público		
				Participación ciudadana	Diseño de investigación		
¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Identificar el nivel de gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	El nivel de gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021; es alto		Gestión del Talento Humano	Reclutamiento	Portal web institucional	No experimental, transversal y correlacional
						Atraer candidatos que tengan competencias	
			Abastecer el proceso de selección con candidatos que cuentan con las competencias que necesita la organización				
¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y el reclutamiento en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y el reclutamiento en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la relación entre la modernización de la gestión pública y el reclutamiento en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Selección		Grado de atractivo de las competencias	Población-muestra	
				Banco de competencias internas o externas/costos del reclutamientos			
				Sumar competencias individuales			
			Incrementar el capital humano de la organización				
			Capacitación	Desarrollar competencias individuales	Es un total de 87 colaboradores, entre hombres y mujeres, que se encuentren		

¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y la selección en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la selección en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la relación entre la modernización de la gestión pública y la selección en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021		Competencias disponibles para ser aplicadas en cualquier momento en la organización	laborando durante el periodo 2021 (bajo el régimen 276) en el hospital II-E Bellavista en el distrito de Bellavista del departamento de San Martín. Muestra de 72
				Rapidez en la creación y el desarrollo de las competencias necesarias	
				Creación de nuevas competencias que tengan aplicación en la organización	
				Personas dotadas de competencias esenciales para el éxito del negocio	Técnicas e instrumentos de medición
				Personas competentes/costos de entrenamiento	
¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y la capacitación en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la capacitación en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la relación entre la modernización de la gestión pública y la capacitación en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021		Atraer talentos a la organización y retenerlos	Encuesta
				Motivar y conseguir la participación y compromiso del personal	
				Aumentar la productividad y la calidad del trabajo	Cuestionario
			Recompensa	Brindar un trato justo y equitativo a las personas	
				Cumplir con las leyes laborales	Técnicas de análisis de datos
				Ayudar a la consecución de los objetivos organizacionales	
¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y la recompensa en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la recompensa en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la relación entre la modernización de la gestión pública y la recompensa en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021		Evaluar el desempeño en el puesto	Estadística descriptiva
				Competencias debidamente aplicadas por las personas a su trabajo	
				Competencias adecuadas para el negocio de la organización	
			Evaluación del desempeño	Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización	Estadística inferencial
¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y la evaluación del desempeño en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la evaluación del desempeño en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la relación entre la modernización de la gestión pública y la evaluación del desempeño en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021		Competencias aplicables y aplicadas/costos de evaluación del desempeño	

Operacionalización de Modernización de la Gestión Pública

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Modernización de la gestión pública	La modernización de la gestión pública es un proceso permanente que comprende cambios concretos por implementar en el Estado peruano y en sus instituciones, de modo que estas contribuyan a brindar un óptimo servicio al ciudadano, a partir de la evaluación y mejora en el funcionamiento de sus procesos orientados a una gestión para resultados (PCM, 2013)	Se medirán las dimensiones de la gestión pública a través de un cuestionario autoaplicado con respuestas en formato de escala de likert	Políticas públicas	Problema público	Ordinal
				Beneficio público	
				Interés público	
			Presupuesto por resultados	Gestión presupuestal	
				Recursos directamente recaudados	
				Cumplimiento de objetivos	
			Sistemas de información	Servicio al público	
				Participación ciudadana	
				Portal web institucional	

Nota. Elaboración propia

Operacionalización de Gestión del Talento Humano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del talento humano	Chiavenato (2008) indica que la gestión del talento humano son las políticas y prácticas para dirigir o gestionar cargos relacionados con personas, poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño	Se medirán las dimensiones de la gestión del talento humano a través de un cuestionario autoaplicado con respuestas en formato de escala de likert.	Reclutamiento	Atraer candidatos que tengan competencias	Ordinal
				Abastecer el proceso de selección con candidatos que cuentan con las competencias que necesita la organización	
				Grado de atractivo de las competencias	
				Banco de competencias internas o externas/costos del reclutamientos	
			Selección	Sumar competencias individuales	
				Incrementar el capital humano de la organización	
				Sumar competencias necesarias para la organización	
			Capacitación	Desarrollar competencias individuales	
				Competencias disponibles para ser aplicadas en cualquier momento en la organización	
				Rapidez en la creación y el desarrollo de las competencias necesarias	
				Creación de nuevas competencias que tengan aplicación en la organización	
				Personas dotadas de competencias esenciales para el éxito del negocio	
			Recompensa	Personas competentes/costos de entrenamiento	
Atraer talentos a la organización y retenerlos					

				Motivar y conseguir la participación y compromiso del personal	
				Aumentar la productividad y la calidad del trabajo	
				Brindar un trato justo y equitativo a las personas	
				Cumplir con las leyes laborales	
				Ayudar a la consecución de los objetivos organizacionales	
			Evaluación del desempeño	Evaluar el desempeño en el puesto	
				Competencias debidamente aplicadas por las personas a su trabajo	
				Competencias adecuadas para el negocio de la organización	
				Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización	
				Competencias aplicables y aplicadas/costos de evaluación del desempeño	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Políticas públicas	Problema público	Reconozco que laboro dentro de un sector muy importante para el desarrollo social	X		X		X		
	Interés público	Reconozco que debo brindar una atención de calidad y humana a todos los pacientes del hospital	X		X		X		
	Beneficio público	Soy parte de una institución clave que genera beneficio directo a la población	X		X		X		
Presupuestos por resultados	Gestión presupuestal	Existe una adecuada gestión del presupuesto que permite cubrir las necesidades del personal	X		X		X		
		La gestión del presupuesto permite cubrir las demandas de los pacientes atendidos	X		X		X		
	Recursos directamente recaudados	Se generan actividades que permitan recaudar fondos para satisfacer necesidades de personal y pacientes	X		X		X		
	Cumplimiento de objetivos	Debido a la gestión de recursos se puede ofrecer un servicio de calidad a los pacientes	X		X		X		
		Se cuenta con una infraestructura y equipos acorde a las necesidades de la población	X		X		X		
Sistemas de información	Servicio al público	Se han desarrollado herramientas digitales que permita atender las demandas de los pacientes	X		X		X		
	Participación ciudadana	Se comunica a los ciudadanos a través de plataformas campañas, eventos y otras acciones en la comunidad	X		X		X		
	Portal web institucional	El hospital cuenta con una página web y un portal digital para el contacto con los pacientes	X		X		X		
		Los pacientes pueden realizar acciones a través de medios digitales con el hospital	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador **Mg:** Gloria Edith Maldonado Sajami **DNI:** 00872323

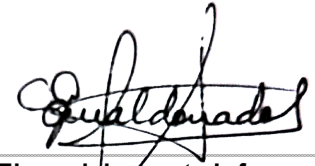
Especialidad del validador: Licenciada en Administración

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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



Firma del experto Informante
Mg. Gloria Edith Maldonado Sajami
Administrador - REGUC: 013414
DNI: 00872323

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensiones	Indicadores	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Reclutamiento	Considera que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona	X		X		X		
	Considera que la selección de personal es la más adecuada como para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo	X		X		X		
	Considera que se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al empleado conocer las oportunidades existentes dentro del MINSA	X		X		X		
	Considera que se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto	X		X		X		
	Considera que se informa a los empleados sobre resolución final de los procesos de promoción	X		X		X		
	Considera que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en el MINSA	X		X		X		
Selección	Considera que existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas	X		X		X		
	Considera que existe proactividad por parte de los trabajadores del MINSA	X		X		X		
	Considera que se me brinda capacitación constante para mejorar mis funciones encargadas	X		X		X		
Capacitación	Considera que la capacitación es importante para generar beneficios personales y en la organización	X		X		X		
	Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencias personales	X		X		X		
	Considera que se recibe las capacitaciones y/o talleres y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de su trabajo por parte del MINSA	X		X		X		
	Considera que se realizan constantes actualizaciones para darles a conocer la situación actual del MINSA	X		X		X		
	Considera que el MINSA cuenta con un adecuado Plan de capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales	X		X		X		
	Se siente motivado al realizar su trabajo	X		X		X		
Recompensa	El MINSA le generan reconocimientos en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña	X		X		X		

	El MINSA le otorga incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral	X		X		X		
	Está satisfecho con su salario	X		X		X		
	Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones	X		X		X		
	Considera que se le informa y/o se le da a conocer sobre su desempeño laboral	X		X		X		
Evaluación del desempeño	Se preocupa Ud. por su rendimiento laboral	X		X		X		
	Estaría Ud. dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar	X		X		X		
	Considera que cuándo hay un reto todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento	X		X		X		
	Considera que existe una gran demanda de obtener buenos resultados en el trabajo	X		X		X		
	Considera que existe suficiente equipos y herramientas para realizar mis actividades diarias	X		X		X		
	Considera que se tienen indicadores clave para medir el desempeño	X		X		X		
	Considera que usted puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador **Mg:** Gloria Edith Maldonado Sajami **DNI:** 00872323

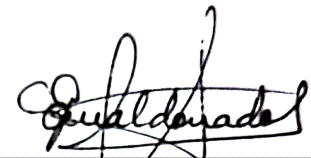
Especialidad del validador: Licenciada en Administración

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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



Firma del experto Informante
Mg. Gloria Edith Maldonado Sajami
Administrador - REGUC: 013414
DNI: 00872323

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Dr. Juan Carlos Schrader Iñapi

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la Universidad César Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el título de Maestro en Gestión Pública.

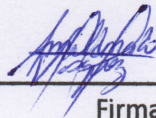
La investigación se titula: "Modernización de la Gestión Pública y la Gestión del Talento Humano en el Hospital II-E Bellavista – San Martín, 2021", y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables

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

Atentamente



Firma

Almendra Maldonado Vásquez

D.N.I.: 71372026

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA	
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		
General	General	General	Modernización de la Gestión Pública	Políticas públicas	Problema público	Tipo de investigación	
¿Existe relación entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021			Presupuestos por resultados	Interés público	Según el fin que persigue: aplicada
						Beneficio público	
				Gestión presupuestal			
Específicos	Específicos	Específicos		Sistemas de información	Recursos directamente recaudados	Según el alcance: Descriptivo - Correlacional	
¿Cuál es el nivel de gestión pública en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Identificar el nivel de gestión pública en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	El nivel de gestión pública en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021; es alto			Cumplimiento de objetivos		
					Servicio al público		
				Participación ciudadana	Diseño de investigación		
¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Identificar el nivel de gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	El nivel de gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021; es alto		Gestión del Talento Humano	Reclutamiento	Portal web institucional	No experimental, transversal y correlacional
						Atraer candidatos que tengan competencias	
			Abastecer el proceso de selección con candidatos que cuentan con las competencias que necesita la organización				
			Grado de atractivo de las competencias				
¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y el reclutamiento en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y el reclutamiento en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la relación entre la modernización de la gestión pública y el reclutamiento en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Selección	Banco de competencias internas o externas/costos del reclutamientos	Población-muestra		
				Sumar competencias individuales			
				Incrementar el capital humano de la organización			
				Sumar competencias necesarias para la organización			
			Capacitación	Desarrollar competencias individuales	Es un total de 87 colaboradores, entre hombres y mujeres, que se encuentren		

¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y la selección en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la selección en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la relación entre la modernización de la gestión pública y la selección en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021		Competencias disponibles para ser aplicadas en cualquier momento en la organización	laborando durante el periodo 2021 (bajo el régimen 276) en el hospital II-E Bellavista en el distrito de Bellavista del departamento de San Martín. Muestra de 72	
				Rapidez en la creación y el desarrollo de las competencias necesarias		
				Creación de nuevas competencias que tengan aplicación en la organización		
				Personas dotadas de competencias esenciales para el éxito del negocio	Técnicas e instrumentos de medición	
				Personas competentes/costos de entrenamiento	Encuesta	
				Atraer talentos a la organización y retenerlos		
				Motivar y conseguir la participación y compromiso del personal		
				Aumentar la productividad y la calidad del trabajo	Cuestionario	
				Brindar un trato justo y equitativo a las personas		
				Cumplir con las leyes laborales	Técnicas de análisis de datos	
				Ayudar a la consecución de los objetivos organizacionales	Estadística descriptiva	
				Evaluar el desempeño en el puesto		
			Competencias debidamente aplicadas por las personas a su trabajo	Estadística inferencial		
			Competencias adecuadas para el negocio de la organización			
			Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización			
			Competencias aplicables y aplicadas/costos de evaluación del desempeño			
¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y la capacitación en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la capacitación en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la relación entre la modernización de la gestión pública y la capacitación en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Recompensa			
¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y la recompensa en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la recompensa en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la relación entre la modernización de la gestión pública y la recompensa en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Evaluación del desempeño			
¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y la evaluación del desempeño en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la evaluación del desempeño en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la relación entre la modernización de la gestión pública y la evaluación del desempeño en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021				

Operacionalización de Modernización de la Gestión Pública

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Modernización de la gestión pública	La modernización de la gestión pública es un proceso permanente que comprende cambios concretos por implementar en el Estado peruano y en sus instituciones, de modo que estas contribuyan a brindar un óptimo servicio al ciudadano, a partir de la evaluación y mejora en el funcionamiento de sus procesos orientados a una gestión para resultados (PCM, 2013)	Se medirán las dimensiones de la gestión pública a través de un cuestionario autoaplicado con respuestas en formato de escala de likert	Políticas públicas	Problema público	Ordinal
				Beneficio público	
				Interés público	
			Presupuesto por resultados	Gestión presupuestal	
				Recursos directamente recaudados	
				Cumplimiento de objetivos	
			Sistemas de información	Servicio al público	
				Participación ciudadana	
				Portal web institucional	

Nota. Elaboración propia

Operacionalización de Gestión del Talento Humano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del talento humano	Chiavenato (2008) indica que la gestión del talento humano son las políticas y prácticas para dirigir o gestionar cargos relacionados con personas, poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño	Se medirán las dimensiones de la gestión del talento humano a través de un cuestionario autoaplicado con respuestas en formato de escala de likert.	Reclutamiento	Atraer candidatos que tengan competencias	Ordinal
				Abastecer el proceso de selección con candidatos que cuentan con las competencias que necesita la organización	
				Grado de atractivo de las competencias	
				Banco de competencias internas o externas/costos del reclutamientos	
			Selección	Sumar competencias individuales	
				Incrementar el capital humano de la organización	
				Sumar competencias necesarias para la organización	
			Capacitación	Desarrollar competencias individuales	
				Competencias disponibles para ser aplicadas en cualquier momento en la organización	
				Rapidez en la creación y el desarrollo de las competencias necesarias	
				Creación de nuevas competencias que tengan aplicación en la organización	
				Personas dotadas de competencias esenciales para el éxito del negocio	
			Recompensa	Personas competentes/costos de entrenamiento	
Atraer talentos a la organización y retenerlos					

				Motivar y conseguir la participación y compromiso del personal	
				Aumentar la productividad y la calidad del trabajo	
				Brindar un trato justo y equitativo a las personas	
				Cumplir con las leyes laborales	
				Ayudar a la consecución de los objetivos organizacionales	
			Evaluación del desempeño	Evaluar el desempeño en el puesto	
				Competencias debidamente aplicadas por las personas a su trabajo	
				Competencias adecuadas para el negocio de la organización	
				Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización	
				Competencias aplicables y aplicadas/costos de evaluación del desempeño	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Políticas públicas	Problema público	Reconozco que laboro dentro de un sector muy importante para el desarrollo social	X		X		X		
	Interés público	Reconozco que debo brindar una atención de calidad y humana a todos los pacientes del hospital	X		X		X		
	Beneficio público	Soy parte de una institución clave que genera beneficio directo a la población	X		X		X		
Presupuestos por resultados	Gestión presupuestal	Existe una adecuada gestión del presupuesto que permite cubrir las necesidades del personal	X		X		X		
		La gestión del presupuesto permite cubrir las demandas de los pacientes atendidos	X		X		X		
	Recursos directamente recaudados	Se generan actividades que permitan recaudar fondos para satisfacer necesidades de personal y pacientes	X		X		X		
	Cumplimiento de objetivos	Debido a la gestión de recursos se puede ofrecer un servicio de calidad a los pacientes	X		X		X		
		Se cuenta con una infraestructura y equipos acorde a las necesidades de la población	X		X		X		
Sistemas de información	Servicio al público	Se han desarrollado herramientas digitales que permita atender las demandas de los pacientes	X		X		X		
	Participación ciudadana	Se comunica a los ciudadanos a través de plataformas campañas, eventos y otras acciones en la comunidad	X		X		X		
	Portal web institucional	El hospital cuenta con una página web y un portal digital para el contacto con los pacientes	X		X		X		
		Los pacientes pueden realizar acciones a través de medios digitales con el hospital	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Juan Carlos Schrader Iñapi DNI: 71693429

Especialidad del validador: Contador Público

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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



Firma del experto informante
Dr. Juan Carlos Schrader Iñapi
Contador - N° 19-1106
DNI: 71693429

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensiones	Indicadores	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Reclutamiento	Considera que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona	X		X		X		
	Considera que la selección de personal es la más adecuada como para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo	X		X		X		
	Considera que se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al empleado conocer las oportunidades existentes dentro del MINSA	X		X		X		
	Considera que se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto	X		X		X		
	Considera que se informa a los empleados sobre resolución final de los procesos de promoción	X		X		X		
	Considera que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en el MINSA	X		X		X		
Selección	Considera que existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas	X		X		X		
	Considera que existe proactividad por parte de los trabajadores del MINSA	X		X		X		
	Considera que se me brinda capacitación constante para mejorar mis funciones encargadas	X		X		X		
Capacitación	Considera que la capacitación es importante para generar beneficios personales y en la organización	X		X		X		
	Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencias personales	X		X		X		
	Considera que se recibe las capacitaciones y/o talleres y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de su trabajo por parte del MINSA	X		X		X		
	Considera que se realizan constantes actualizaciones para darles a conocer la situación actual del MINSA	X		X		X		
	Considera que el MINSA cuenta con un adecuado Plan de capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales	X		X		X		
	Se siente motivado al realizar su trabajo	X		X		X		
Recompensa	El MINSA le generan reconocimientos en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña	X		X		X		

	El MINSA le otorga incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral	X		X		X	
	Está satisfecho con su salario	X		X		X	
	Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones	X		X		X	
	Considera que se le informa y/o se le da a conocer sobre su desempeño laboral	X		X		X	
Evaluación del desempeño	Se preocupa Ud. por su rendimiento laboral	X		X		X	
	Estaría Ud. dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar	X		X		X	
	Considera que cuándo hay un reto todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento	X		X		X	
	Considera que existe una gran demanda de obtener buenos resultados en el trabajo	X		X		X	
	Considera que existe suficiente equipos y herramientas para realizar mis actividades diarias	X		X		X	
	Considera que se tienen indicadores clave para medir el desempeño	X		X		X	
	Considera que usted puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Juan Carlos Schrader Iñapi **DNI:** 71693429

Especialidad del validador: Contador Público

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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


Firma del experto Informante
 Dr. Juan Carlos Schrader Iñapi
 Contador - N° 19-1106
 DNI: 71693429

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Mg. Billy Jhonatan De la Cruz Grández

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la Universidad César Vallejo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el título de Maestro en Gestión Pública.

La investigación se titula: "Modernización de la Gestión Pública y la Gestión del Talento Humano en el Hospital II-E Bellavista – San Martín, 2021", y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables

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

Atentamente



Firma

Almendra Maldonado Vásquez

D.N.I.: 71372026

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGÍA	
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		
General	General	General	Modernización de la Gestión Pública	Políticas públicas	Problema público	Tipo de investigación	
¿Existe relación entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y la gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021			Presupuestos por resultados	Interés público	Según el fin que persigue: aplicada
						Beneficio público	
				Gestión presupuestal			
Específicos	Específicos	Específicos		Sistemas de información	Recursos directamente recaudados	Según el alcance: Descriptivo - Correlacional	
¿Cuál es el nivel de gestión pública en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Identificar el nivel de gestión pública en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	El nivel de gestión pública en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021; es alto			Cumplimiento de objetivos		
					Servicio al público		
				Participación ciudadana	Diseño de investigación		
¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Identificar el nivel de gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	El nivel de gestión del talento humano en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021; es alto		Gestión del Talento Humano	Reclutamiento	Portal web institucional	No experimental, transversal y correlacional
						Atraer candidatos que tengan competencias	
			Abastecer el proceso de selección con candidatos que cuentan con las competencias que necesita la organización				
¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y el reclutamiento en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y el reclutamiento en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la relación entre la modernización de la gestión pública y el reclutamiento en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Selección		Grado de atractivo de las competencias	Población-muestra	
				Banco de competencias internas o externas/costos del reclutamientos			
				Sumar competencias individuales			
			Incrementar el capital humano de la organización				
			Capacitación	Desarrollar competencias individuales	Es un total de 87 colaboradores, entre hombres y mujeres, que se encuentren		

¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y la selección en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la selección en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la relación entre la modernización de la gestión pública y la selección en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021		Competencias disponibles para ser aplicadas en cualquier momento en la organización	laborando durante el periodo 2021 (bajo el régimen 276) en el hospital II-E Bellavista en el distrito de Bellavista del departamento de San Martín. Muestra de 72	
				Rapidez en la creación y el desarrollo de las competencias necesarias		
				Creación de nuevas competencias que tengan aplicación en la organización		
				Personas dotadas de competencias esenciales para el éxito del negocio	Técnicas e instrumentos de medición	
				Personas competentes/costos de entrenamiento	Encuesta	
				Atraer talentos a la organización y retenerlos		
				Motivar y conseguir la participación y compromiso del personal		
				Aumentar la productividad y la calidad del trabajo	Cuestionario	
				Brindar un trato justo y equitativo a las personas		
				Cumplir con las leyes laborales	Técnicas de análisis de datos	
				Ayudar a la consecución de los objetivos organizacionales	Estadística descriptiva	
				Evaluar el desempeño en el puesto		
			Competencias debidamente aplicadas por las personas a su trabajo	Estadística inferencial		
			Competencias adecuadas para el negocio de la organización			
			Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización			
			Competencias aplicables y aplicadas/costos de evaluación del desempeño			
¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y la capacitación en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la capacitación en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la relación entre la modernización de la gestión pública y la capacitación en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Recompensa			
¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y la recompensa en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021?	Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y la recompensa en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Existe relación positiva entre la relación entre la modernización de la gestión pública y la recompensa en el hospital II-E Bellavista - San Martín, 2021	Evaluación del desempeño			

Operacionalización de Modernización de la Gestión Pública

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Modernización de la gestión pública	La modernización de la gestión pública es un proceso permanente que comprende cambios concretos por implementar en el Estado peruano y en sus instituciones, de modo que estas contribuyan a brindar un óptimo servicio al ciudadano, a partir de la evaluación y mejora en el funcionamiento de sus procesos orientados a una gestión para resultados (PCM, 2013)	Se medirán las dimensiones de la gestión pública a través de un cuestionario autoaplicado con respuestas en formato de escala de likert	Políticas públicas	Problema público	Ordinal
				Beneficio público	
				Interés público	
			Presupuesto por resultados	Gestión presupuestal	
				Recursos directamente recaudados	
				Cumplimiento de objetivos	
			Sistemas de información	Servicio al público	
				Participación ciudadana	
				Portal web institucional	

Nota. Elaboración propia

Operacionalización de Gestión del Talento Humano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del talento humano	Chiavenato (2008) indica que la gestión del talento humano son las políticas y prácticas para dirigir o gestionar cargos relacionados con personas, poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño	Se medirán las dimensiones de la gestión del talento humano a través de un cuestionario autoaplicado con respuestas en formato de escala de likert.	Reclutamiento	Atraer candidatos que tengan competencias	Ordinal
				Abastecer el proceso de selección con candidatos que cuentan con las competencias que necesita la organización	
				Grado de atractivo de las competencias	
				Banco de competencias internas o externas/costos del reclutamientos	
			Selección	Sumar competencias individuales	
				Incrementar el capital humano de la organización	
				Sumar competencias necesarias para la organización	
			Capacitación	Desarrollar competencias individuales	
				Competencias disponibles para ser aplicadas en cualquier momento en la organización	
				Rapidez en la creación y el desarrollo de las competencias necesarias	
				Creación de nuevas competencias que tengan aplicación en la organización	
				Personas dotadas de competencias esenciales para el éxito del negocio	
			Recompensa	Personas competentes/costos de entrenamiento	
Atraer talentos a la organización y retenerlos					

				Motivar y conseguir la participación y compromiso del personal	
				Aumentar la productividad y la calidad del trabajo	
				Brindar un trato justo y equitativo a las personas	
				Cumplir con las leyes laborales	
				Ayudar a la consecución de los objetivos organizacionales	
			Evaluación del desempeño	Evaluar el desempeño en el puesto	
				Competencias debidamente aplicadas por las personas a su trabajo	
				Competencias adecuadas para el negocio de la organización	
				Personas que cuentan con competencias esenciales para el éxito del negocio de la organización	
				Competencias aplicables y aplicadas/costos de evaluación del desempeño	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
Políticas públicas	Problema público	Reconozco que laboro dentro de un sector muy importante para el desarrollo social	X		X		X		
	Interés público	Reconozco que debo brindar una atención de calidad y humana a todos los pacientes del hospital	X		X		X		
	Beneficio público	Soy parte de una institución clave que genera beneficio directo a la población	X		X		X		
Presupuestos por resultados	Gestión presupuestal	Existe una adecuada gestión del presupuesto que permite cubrir las necesidades del personal	X		X		X		
		La gestión del presupuesto permite cubrir las demandas de los pacientes atendidos	X		X		X		
	Recursos directamente recaudados	Se generan actividades que permitan recaudar fondos para satisfacer necesidades de personal y pacientes	X		X		X		
	Cumplimiento de objetivos	Debido a la gestión de recursos se puede ofrecer un servicio de calidad a los pacientes	X		X		X		
		Se cuenta con una infraestructura y equipos acorde a las necesidades de la población	X		X		X		
Sistemas de información	Servicio al público	Se han desarrollado herramientas digitales que permita atender las demandas de los pacientes	X		X		X		
	Participación ciudadana	Se comunica a los ciudadanos a través de plataformas campañas, eventos y otras acciones en la comunidad	X		X		X		
	Portal web institucional	El hospital cuenta con una página web y un portal digital para el contacto con los pacientes	X		X		X		
		Los pacientes pueden realizar acciones a través de medios digitales con el hospital	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador **Mg: Billy J. De la Cruz Grández** **DNI: 47203293**

Especialidad del validador: Contador Público

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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



Firma del experto Informante

Mg. Billy J. De la Cruz Grández

Contador - N° 19-1147

DNI: 47203293

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensiones	Indicadores	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Reclutamiento	Considera que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona	X		X		X		
	Considera que la selección de personal es la más adecuada como para contratar personal idóneo para el puesto de trabajo	X		X		X		
	Considera que se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al empleado conocer las oportunidades existentes dentro del MINSA	X		X		X		
	Considera que se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto	X		X		X		
	Considera que se informa a los empleados sobre resolución final de los procesos de promoción	X		X		X		
	Considera que los trabajadores poseen actitudes y conductas positivas en el MINSA	X		X		X		
Selección	Considera que existe iniciativa por parte de los trabajadores a la hora de efectuar actividades programadas	X		X		X		
	Considera que existe proactividad por parte de los trabajadores del MINSA	X		X		X		
	Considera que se me brinda capacitación constante para mejorar mis funciones encargadas	X		X		X		
Capacitación	Considera que la capacitación es importante para generar beneficios personales y en la organización	X		X		X		
	Considera que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencias personales	X		X		X		
	Considera que se recibe las capacitaciones y/o talleres y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de su trabajo por parte del MINSA	X		X		X		
	Considera que se realizan constantes actualizaciones para darles a conocer la situación actual del MINSA	X		X		X		
	Considera que el MINSA cuenta con un adecuado Plan de capacitaciones para la mejora de competencias, habilidades y capacidades necesarias para que el personal cumpla con los objetivos institucionales	X		X		X		
	Se siente motivado al realizar su trabajo	X		X		X		
Recompensa	El MINSA le generan reconocimientos en relación a sus destrezas y tipo de trabajo que desempeña	X		X		X		

	El MINSA le otorga incentivos económicos aparte de su salario en función a su buen desempeño laboral	X		X		X	
	Está satisfecho con su salario	X		X		X	
	Considera usted que tiene autonomía al momento de tomar decisiones	X		X		X	
	Considera que se le informa y/o se le da a conocer sobre su desempeño laboral	X		X		X	
Evaluación del desempeño	Se preocupa Ud. por su rendimiento laboral	X		X		X	
	Estaría Ud. dispuesto a asumir las funciones de su compañero de trabajo si no vino a laborar	X		X		X	
	Considera que cuándo hay un reto todos los trabajadores participan activamente para su cumplimiento	X		X		X	
	Considera que existe una gran demanda de obtener buenos resultados en el trabajo	X		X		X	
	Considera que existe suficiente equipos y herramientas para realizar mis actividades diarias	X		X		X	
	Considera que se tienen indicadores clave para medir el desempeño	X		X		X	
	Considera que usted puede hacer mejor su trabajo que como lo hace actualmente	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (x)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Billy J. De la Cruz Grández **DNI:** 47203293

Especialidad del validador: Contador Público

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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



Firma del experto Informante

Mg. Billy J. De la Cruz Grández

Contador - N° 19-1147

DNI: 47203293