



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión pública y administración del recurso humano en trabajadores
administrativos de una Universidad Nacional - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Perez Azabache, James Aldrin (orcid.org/0000-0001-7709-2319)

ASESOR:

Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesus (orcid.org/0000-0002-5514-6707)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre Norma Leonor Azabache Valle,
por ser el motivo que me impulsa a seguir
adelante; brindándome el apoyo
incondicional para cumplir con cada
objetivo trazado en mi vida profesional.

Br. James Aldrin Pérez Azabache.

Agradecimiento

A Dios, por prestarme bienestar, salud, paciencia y tranquilidad para concluir satisfactoriamente la tesis.

Al Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesús; por brindar sus conocimientos para el desarrollo y culminación de la tesis.

A los participantes de la muestra de la tesis por su tiempo prestado para la recolección de datos.

A la Universidad Cesar Vallejo por la enseñanza brindada.

El autor.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
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	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Trabajadores administrativos de una Universidad Nacional, 2022.....	12
Tabla 2. Muestra de trabajadores administrativos de una Universidad Nacional, 2022.	13
Tabla 3. Validadores del estudio.	15
Tabla 4. Niveles de la gestión pública.	17
Tabla 5. Niveles de la dimensión planeamiento de la gestión pública.....	18
Tabla 6. Niveles de la dimensión ejecución de la gestión pública.	19
Tabla 7. Niveles de la dimensión retroalimentación de la gestión pública.....	20
Tabla 8. Niveles de la administración del recurso humano.	21
Tabla 9. Niveles de la dimensión capacidad de la administración del recurso humano.....	22
Tabla 10. Niveles de la dimensión comportamiento de la administración del recurso humano.....	23
Tabla 11. Niveles de la dimensión esfuerzo de la administración del recurso humano.....	24
Tabla 12. Contraste de la hipótesis específica N°3.	26
Tabla 13. Contraste de la hipótesis general.	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Niveles de la gestión pública.....	17
Figura 2. Niveles de la dimensión planeamiento de la gestión pública.	18
Figura 3. Niveles de la dimensión ejecución de la gestión pública.....	19
Figura 4. Niveles de la dimensión retroalimentación de la gestión pública.	20
Figura 5. Niveles de la administración del recurso humano.	21
Figura 6. Niveles de la dimensión capacidad de la administración del recurso humano.....	22
Figura 7. Niveles de la dimensión comportamiento de la administración del recurso humano.....	23
Figura 8. Niveles de la dimensión esfuerzo de la administración del recurso humano.....	24

Resumen

El presente informe, tuvo como objetivo, determinar el tipo de relación entre la gestión pública y la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional – 2022. El diseño fue no experimental, transversal – correlacional, con enfoque cuantitativo; la población fue de 956 participantes y la muestra de 30 trabajadores administrativos de la facultad de derecho, registro técnico y admisión, optando por usar un muestreo no probabilístico ya que se tenía limitaciones para acceder a una cantidad más amplia de participantes, conociendo además que el problema recaía en las áreas ya mencionadas; aplicándose el cuestionario de escala Likert. Los resultados descriptivos dieron a conocer que existe un nivel bajo de 3,33%, regular de 20% y alto de 76,67% con respecto a la gestión pública; para la administración del recurso humano, se tuvo un nivel bajo de 3,33%, regular de 16,67% y alto de 80%. Seguidamente, la prueba de Rho, permitió conocer que existe una significancia $< a$ 0,05 y una correlación de 0,937** entre ambas variables de estudio, permitiendo concluir que existe una relación alta y significativa entre la gestión pública y la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional – 2022.

Palabras clave: Gestión pública, administración, recurso humano, planeación y ejecución.

Abstract

The objective of this report was to determine the type of relationship between public management and human resource administration in administrative workers of a National University - 2022. The design was non-experimental, transversal - correlational, with a quantitative approach; the population was 956 participants and the sample was 30 administrative workers from the Faculty of Law, Technical Registration and Admission, opting to use a non-probabilistic sampling since there were limitations to access a larger number of participants, also knowing that the problem lay in the areas already mentioned; applying the Likert scale questionnaire. The descriptive results revealed that there is a low level of 3.33%, a regular level of 20% and a high level of 76.67% with respect to public management; for the administration of human resources, there was a low level of 3.33%, regular of 16.67% and high of 80%. Next, the Rho test allowed us to know that there is a significance <0.05 and a correlation of 0.937^{**} between both study variables, allowing us to conclude that there is a high and significant relationship between public management and human resource administration. in administrative workers of a National University - 2022.

Keywords: Public management, administration, human resources, planning and execution.

I. INTRODUCCIÓN

Para la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la gestión pública, se fundamenta a través del accionar que se tiene dentro de la esfera estatal, teniendo como objetivo, el asegurar el bienestar de todo trabajador, por medio de una adecuada administración del recurso humano; a pesar de que la gestión pública, es considerada una organización burocrática, lo que se busca es garantizar el desarrollo humano, la integridad y el resguardo, buscando la libertad de expresión y el cuidado a la vida que merece toda persona, respetando la justicia y el amparo a los derechos humanos, con el fin de mantener la estabilidad en la sociedad a través de una vida pacífica donde se den solución a los conflictos; de tal forma, una adecuada gestión, permite el mantenimiento de las organizaciones (Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública [CICAP], 2021).

Por otro lado, el Consejo Nacional de Universidades de la Ley Orgánica de Educación ha venido presentando a partir del año 1993, distintas reformas que buscan reaccionar al gasto universitario; pero esto no se logra consolidar, siendo las mismas universidades quienes tienen que gestionar y administrar su recurso humano a través de estrategias, métodos, herramientas o técnicas que les permitan administrar los escasos recursos financieros y a la vez ser eficiente en sus procesos, con la finalidad de responder óptimamente al público. Además, se observa de forma recurrente en las dependencias administrativas universitarias la lentitud al momento de responder ante un problema o consulta que realiza el agente externo, lo cual trae como consecuencia que los resultados no sean conocidos de manera oportuna; otra debilidad, son los elementos integrantes de la estructura administrativa universitaria, los cuales se encuentran aislados, presentando atrasos en la tecnología e infraestructura (Salazar, 2019).

En el Perú, la administración del recurso humano en las instituciones públicas, cumplen un papel fundamental para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, siguiendo los procesos establecidos dentro de la gestión pública; el problema recae en la falta de oportunidad que se les brinda a los trabajadores con respecto al desarrollo de las competencias por áreas, pues no se les brinda

capacitaciones que permitan mantener un adecuado ritmo con respecto a la estructuración de las actividades y la realización de ellas (Ccalahuille, 2021).

Así mismo, en Lima se logró conocer por medio de un estudio que 137 trabajadores de universidades públicas, no gozan de una correcta administración del recurso humano, debiéndose a la deficiente gestión que se tiene, teniendo entre sus problemas que la gran parte no recibe compensaciones y 65% de ellos provienen de formaciones técnicas, desarrollando actividades recurrentes y estáticas, además de ganar un salario mensual entre 1500 a 2400 soles, entre los puestos de supervisor y coordinadores (Vásquez, 2019).

Por tanto, la interrogante del estudio fue: ¿Qué tipo de relación existe entre la gestión pública y la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022?. Dentro de los problemas específicos se tiene: ¿Cuál es el nivel de la gestión pública en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022?, seguido de ¿Cuál es el nivel de la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022? y ¿Qué tipo de relación existe entre las dimensiones de la gestión pública y las dimensiones de la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022?

De tal forma, a nivel teórico; las distintas fuentes de revisión permitieron sustentar la relación existente entre la gestión pública y la administración del recurso humano, buscando relacionarlo también con los resultados que se obtuvieron en el estudio. A nivel metodológico; el uso de la estadística descriptiva e inferencial, permitió conocer el nivel y la relación que tienen las variables de estudio y las dimensiones, con el objetivo de contrastar las hipótesis plateadas. A nivel laboral; los trabajadores brindaron distintas opiniones sobre la gestión pública y la administración del recurso humano, lo cual permitió recomendar planes de mejora con respecto a las disconformidades que presentaron los trabajadores administrativos de una Universidad Nacional y a nivel práctico, los resultados hallados, permitieron brindar recomendaciones, con el fin de ser aplicables en un futuro.

Por tanto, el objetivo general del estudio fue: Determinar el tipo de relación entre la gestión pública y la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional – 2022. Dentro de los objetivos específicos se tuvo: Determinar el nivel de la gestión pública en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional – 2022, seguido de determinar el nivel de la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional – 2022 y determinar el tipo de relación que existe entre las dimensiones de la gestión pública y las dimensiones de la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional – 2022.

Para finalizar, se tuvo como hipótesis general: Existe relación directa entre la gestión pública y la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022. Y como específicas: Existe nivel alto de la gestión pública en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional – 2022, seguido de existe nivel alto de la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional – 2022 y existe relación directa entre las dimensiones de la gestión pública y las dimensiones de la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron diferentes estudios que permitieron sustentar la investigación actual, dentro de ellos se tuvo a:

Sánchez y Yáñez (2021), realizaron un estudio sobre el recurso humano y la gestión pública por medio de la auditoria en Venezuela. Teniendo como objetivo general del estudio el análisis bibliométrico de la auditoria de la gestión pública en el recurso humano. El tipo de investigación fue básica, porque se buscó profundizar los conocimientos, también fue bibliométrico porque se adjuntó información con respecto al tema, de fuentes relevantes, como Scopus y Web of Science. Entre los resultados se tiene que en el transcurso del tiempo, las bases de datos con el tema de gestión pública y recurso humano ha ido aumentando, evidenciándose que dentro de sus resultados el nivel de gestión es baja en el sector público, lo cual no permite un buen funcionamiento de las áreas, incluida la ligada a la administración del personal de trabajo o recurso humano. Concluyendo que el uso de la auditoria permitió en la mayoría de estudios conocer la realidad de la gestión pública en el recurso humano, siendo importante tomar medidas de mejora, pues dentro de las consecuencias que trae este tipo de malestar, están las relacionadas a las demoras en los tiempos de atención y la insatisfacción del usuario.

Castro et al. (2020), efectuaron un estudio sobre la gestión en el talento humano en una entidad pública de Ecuador. Teniendo como objetivo general del estudio, el diseñar un modelo de gestión pública adecuado para la buena administración del talento humano. A través de un estudio descriptivo, cuantitativo y deductivo; la muestra del estudio estuvo compuesta por 25 funcionarios de una institución pública de Ecuador a quienes se les aplicó encuestas referentes al tema de estudio. Los resultados indicaron que la mala gestión pública se da a notar por las bajas remuneraciones, las extensas horas de trabajo, la excesiva rotación de los trabajadores, las condiciones ineficientes del trabajo y la deficiencia en la administración del personal; plasmándose como modelo de gestión, la revisión adecuada del perfil de cada trabajador y una política específica de los objetivos de la entidad y de los beneficios laborales, con el fin de reducir la rotación del personal

laboral. Concluyendo que la gestión logra ser óptima cuando se planifica previamente, contando a la vez con un talento humano comprometido con el éxito de la entidad.

Oyarzún y Cornejo (2020), realizaron un estudio sobre la gestión pública y la administración del trabajo docente en Chile. Teniendo como objetivo general del estudio, la revisión literal de la gestión pública en el trabajo docente, donde se consideraron cuatro aspectos importantes, el análisis de los marcos regulatorios, las prescripciones del trabajo docente, las políticas gerenciales y la subjetividad del docente. En la metodología se utilizó la revisión bibliográfica de un periodo de 10 años, haciendo un total de 48 revisiones. Los resultados se centran en la recontextualización de políticas para una mejor gestión pública, permitiendo que el trabajo docente sea administrado correctamente, ya que actualmente se evidencia que cada vez existe más constreñimiento, en los procedimientos promulgados del trabajo docente. Concluyendo que la gestión pública mantiene una asociación directa con la administración del trabajo que realizan los docentes, pues se necesita de procesos bien definidos para lograr un adecuado ejercicio laboral.

Rodríguez (2020), presentó un estudio sobre la gestión en el sector público en Colombia; teniendo como objetivo general, abordar la gestión del sector público en Colombia, por medio de un estudio activo, donde se observó lo ocurrido y se describió. Los resultados indicaron que la eficiencia y eficacia se logra cuando la gestión pública es adecuada, siendo en este caso lograda por medio de la nueva gestión que se implanto en Colombia, donde se hizo uso del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), donde se enlazo el sistema de gestión con el de control, mejorando así la administración global, donde el recurso humano presento beneficios relacionados al pago, el horario y ambiente. Como conclusión, se tiene que una buena gestión pública a través de planificaciones, herramientas, normas, sistemas de calidad, control y evaluaciones, benefician no solo a la entidad, sino también al recurso humano y al usuario final.

Machín et al. (2019), presentaron una investigación sobre la gestión pública como parte de la eficacia en la administración pública de Cuba, teniendo como

objetivo general, el describir la gestión pública como parte de la eficacia en la administración pública, a través del método histórico lógico, donde la revisión de la historia permito establecer de forma lógica el comportamiento de la gestión pública dentro de la administración pública cubana. Los resultados indicaron que la gestión se centra en un modelo sistemático integral, donde todos participan para lograr los vínculos de integración, manteniendo así la equidad y equilibrio en el trabajo. Concluyendo que la planeación de las actividades permite que el recurso humano realice óptimamente su trabajo, siendo relevante la planificación previa en todos los aspectos, tanto para beneficio de la entidad como de los trabajadores.

Por otro lado, Castro et al. (2021), identificaron la gestión pública en la administración del talento humano, evaluando distintos documentos literarios, de páginas confiables como Dialnet, Scielo, Redalyc y otras más, teniendo entre los criterios de inclusión, el tiempo evaluado, siendo 10 años desde el 2010 al 2020 realizado en el Perú. Los resultados indicaron que el 88% de los gerentes están de acuerdo en que el colaborador bien informado es un trabajador de calidad, siendo necesaria la gestión adecuada para la buena administración del personal. Concluyendo que se tienen trabajadores eficaces dentro del sector público cuando todo se planifica previamente para la correcta ejecución y existiendo una adecuada retroalimentación; evidenciándose en el 70% de las revisiones literarias.

También Muñoz et al. (2021), realizaron un estudio del comportamiento de la gestión pública; utilizando un enfoque cuantitativo, mediante la indagación por medios bibliográficos. Los resultados evidenciaron que la planeación es un factor fundamental presentándose en el 100% de los artículos revisados, dependiendo de ello se realiza la ejecución y posteriormente la retroalimentación para la verificación del cumplimiento de los objetivos; si todo ello se logra, el trabajo se vuelve eficiente y los trabajadores utilizan los recursos de forma óptima. Concluyendo que dentro de todo es importante el uso de la tecnología como herramientas para la eficiencia de las actividades, siendo la gestión pública la encargada del adecuado desarrollo.

Así mismo, Pérez y Barbarán (2021), concibieron la acción de conocer la importancia del control de la gestión dentro del sector público como parte del

seguimiento de las actividades o procesos. Teniendo una metodología básica, cualitativa y de revisión sistemática, revisándose 9 artículos que tuvieron el soporte del estudio. Los resultados indicaron que dentro del sector público existe un control escaso de la gestión realizada, viéndose reflejado en las actividades, las cuales demoran en ejecutarse por motivos de desmotivación del personal, ya que no en todas las organizaciones públicas se cumple de forma oportuna con los salarios, ambientes adecuados y recursos tecnológicos actuales. Como conclusión, la gestión pública en el Perú no es la adecuada en todas las organizaciones, existiendo retrasos en las atenciones por causa de la mala administración del talento humano, donde no se evalúa la capacidad, comportamiento dentro del trabajo y el esfuerzo que se toman para realizar las actividades.

De tal manera, Ramos et al. (2021), investigaron las reformas para mantener eficiente a la gestión pública dentro del rendimiento de los trabajadores como efecto del Covid 19; utilizándose un diseño documental, descriptivo, transversal, no experimental, teniendo como muestra la revisión de 25 artículos de Scopus, Redalyc, Scielo y con una antigüedad de 3 años. Los resultados dieron a conocer que algunas organizaciones del sector público implementaron el coaching (67%), teletrabajo (85%) y las TICS (92%) para no disminuir la actividad laboral de los trabajadores, siendo obra de la gestión pública con el fin de mantener una buena administración del personal. Como conclusión, las nuevas reformas implementadas por la gestión pública generaron un impacto positivo ($Sig=0.000$) en la administración del personal, ya que se obtuvo facilidades de comunicación a pesar de la distancia, esto por medio de la efectiva planeación, ejecución y retroalimentación que permitió conocer las capacidades, comportamiento y esfuerzo de los trabajadores a pesar del trabajo remoto.

De forma igual, Velarde (2021), estudio al coaching como herramienta de la gestión pública para mantener eficiente al personal de trabajo, haciendo uso de la revisión bibliográfica de bases de datos serias y confiables como lo es Scopus, Proquest y Google Scholar, manteniendo como criterio de inclusión la antigüedad de 5 años. Dentro de los resultados se tiene que el 96% de las revisiones realizadas, indican que es fundamental mantener una eficiente administración del

capital humano y esto se logra por medio de estrategias planificadas por parte de la gestión pública, siendo el coaching una herramienta capaz de mejorar las actividades de los trabajadores, sobre todo en tiempos de trabajo remoto. Se concluye que la gestión pública debe ser un área activa para preservar la actividad eficiente de las organizaciones por medio de trabajadores proactivos.

Además, Mendivel et al. (2020), buscaron establecer la asociación entre la gestión pública y el talento humano de una universidad del Perú. A través de una investigación de tipo básica, relativa, no experimental y transversal, participante 20 trabajadores como parte del grupo de muestra, a quienes se les aplicó el cuestionario. Dentro de los resultados se conoció que existe una asociación positiva entre la gestión pública y la administración del talento humano, presentando un p valor de $0,000 < 0,001$ ($Rho=0,661^{**}$); también se conoció un nivel bueno de la gestión pública (40%) y de la administración del talento humano se tuvo un nivel favorable del 50%. Concluyendo que la gestión pública para la administración del personal es óptima si se tiene en cuenta dentro de las estrategias a aplicar, el ambiente de trabajo ($Rho=0,710/Sig.=0,000$), la selección del personal ($Rho=0,726/Sig.=0,000$) y el desempeño ($Rho=0,616/Sig.=0,000$).

Para la variable gestión pública, se detectaron dos enfoques, siendo uno de ellos el enfoque analítico, el cual se concibe en la sucesión lógica de los procesos dentro de la gestión de una organización pública y el segundo, es el enfoque emergente, donde el sentido de líder es el motor para la adecuada gestión, siendo necesario un pensamiento intuitivo capaz de hacer frente a los distintos problemas o desbalances que existan dentro de la organización (Puerta et al., 2020; Ramírez y Sukier, 2020).

De tal forma, la gestión pública viene a ser el conjunto de acciones estratégicas y procesos considerados para administrar de forma óptima los recursos públicos y cumplir con los objetivos trazados dentro de ella; entre ellos se encuentran, los recursos humanos, administrativos, logísticos, económicos y físicos (Guerrero, 2020; Gruzziel, 2020).

Dentro de las dimensiones de la gestión pública, se tiene primero al planeamiento, donde se crean estrategias en base a una previa evaluación con el fin de tomar decisiones que permitan mantener la adecuada gestión pública para beneficio de la organización (Alarcón et al., 2020); además, a través del planeamiento se planifica mecanismos de control y monitoreo para el cumplimiento de los objetivos (Cañari, 2020). También se concibe como indicadores de la planificación, a la fase operativa, estratégica, económica y social (Contreras, 2017).

Seguidamente se tiene a la dimensión ejecución, donde el diseño de instrumentos se lleva a cabo para el cumplimiento de objetivos, teniendo en cuenta también el control de los procesos y los sistemas de información que permitan cumplir en su totalidad con las metas planteadas por la gestión pública (Trigo y Álvarez, 2017; Tamayo y Fernández, 2017).

Por último se tiene a la dimensión retroalimentación, donde se evalúa el mejoramiento continuo a través de revisiones y registros de cada revisión realizada, con el fin de comparar el avance hacia el objetivo trazado en la planificación previa; se tiene en cuenta también los fines institucionales y los planes de mejoramiento (Gutiérrez, 2017; Warner, 2017).

Así también, la variable administración del recurso humano en la teoría de Chiavenato (2009), indica que existen tres teorías dentro del transcurso del siglo que se desarrollaron, algunas de ellas aún siguen siendo usadas por algunas empresas; la primera fue la teoría X (Madero y Rodríguez, 2018), dentro de la industria clásica donde la gestión se orientaba más a lo tradicional generando un valor y respeto mayor a la experiencia, siendo la administración del personal estática y rígida; luego se tuvo la teoría transicional (Pont, 2020; Gonzales et al., 2019), donde se buscaba que el trabajador se adapte al ambiente de trabajo, finalmente se tuvo la teoría Y, donde se tenía en cuenta los conocimientos y la creatividad sin importar la edad, buscando la comodidad del colaborador para el desarrollo adecuado de las actividades dentro de la organización (Ramírez et al., 2019; Vera y Blanco, 2019).

De tal forma, la teoría final, debería ser la que desarrollan todas las entidades públicas, pero la mayoría de ellas se queda aún en la primera teoría, siendo necesario que la gestión pública cree estrategias de mejora de la administración del personal, a través de estrategias motivadoras que impulsen el desarrollo de las competencias (Pantoja, 2019; Folleco, 2020).

Es así que, la administración del recurso humano viene a ser la acción y efecto que realiza la empresa para que los trabajadores cumplan con los objetivos establecidos dentro del plan de trabajo (Armijos et al., 2019); dentro de esta administración se incluye el factor físico, mental y motivacional (Peñalver, 2018).

Entre las dimensiones se tiene primero a la capacidad, donde se hace uso del adecuado conocimiento que tiene el personal para lograr realizar mejor las funciones de las áreas, seguido de las habilidades y talentos que desarrollan los trabajadores y por último la especialización, permitiendo conocer al colaborador tanto a nivel cognitivo como personal (Cuestas et al., 2018).

También se tiene al comportamiento, es decir la forma de trabajo, siendo necesario el trabajo en equipo para estimular la libre expresión a través de ideas nuevas y generar así una mejor toma de decisión (Espinoza, 2018).

Además, el esfuerzo es la última dimensión la cual se divide en dos, el mental y el físico, ambos esfuerzos necesitan ser usados de forma efectiva para lograr un mejor resultado en el alcance de los objetivos (Flores, 2019).

Para finalizar, la norma técnica, identifica que en el plan bicentenario, decretado en N° 054 -2011, da a conocer la importancia del desarrollo del enfoque por resultados por parte de la gestión pública a través de acciones que involucren el buen desempeño de las organizaciones públicas; por otro lado, la ley N° 27658 ligada a la gestión de procesos busca brindar un servicio o producto a través de acciones eficaces, que generen un valor público (Melgar, 2019; Salas, 2021). En la actualidad este valor está deteriorado, pues la gestión pública no tiene resultados óptimos que satisfagan a la ciudadanía, sobre todo en la educación y la salud; debiéndose a la mala administración del recurso humano (Morveli, 2020).

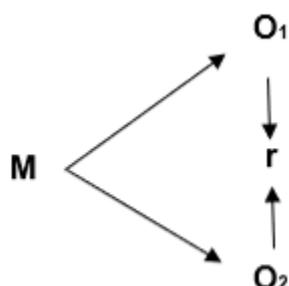
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue básica, ya que en ella se conoce que el investigador no manipula las variables utilizadas en la investigación (CONCYTEC, 2018). Además, se conoce también que en el estudio básico, la dirección está orientada al contraste de la hipótesis por medio de la opinión que brindan los participantes de cada variable en su estado natural (Nieto, 2018).

Así también, el diseño fue no experimental, transversal, descriptivo, correlacional (Hernández y Mendoza, 2018); siendo no experimental, porque no se alteró el ambiente donde se desarrollaron las variables estudiadas; fue transversal, porque se recolectó la información de los participantes en un único momento, obteniendo la participación de ellos una sola vez y fue descriptivo correlacional porque se buscó describir la relación existente entre gestión pública y administración del recurso humano a través de los resultados estadísticos obtenidos, tanto en la parte descriptiva como inferencial.

La representación del diseño se estipula a continuación:



Dónde:

M = Trabajadores administrativos de una Universidad Nacional.

O₁ = Gestión pública.

O₂ = Administración del recurso humano.

r = Relación entre O₁ y O₂.

3.2. Variables y operacionalización

La variable independiente fue: Gestión Pública.

Por el enfoque fue: Cuantitativa.

La variable dependiente fue: Administración del recurso humano.

Por el enfoque fue: Cuantitativa.

En el anexo 1 se evidencia la operacionalización de las 2 variables de estudio.

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

Población

La población estuvo conformada por un total de 956 trabajadores administrativos de una Universidad Nacional, 2022. Contando con la siguiente estructura:

Tabla 1. *Trabajadores administrativos de una Universidad Nacional, 2022.*

Personal administrativo	N° de personal administrativo
Nombrados	503
CAS	453
Total	956

Fuente: Datos obtenidos de una Universidad Nacional.

Dentro de los criterios de selección, se tuvo como criterios de inclusión:

- Aquellos trabajadores administrativos de la facultad de derecho y ciencias políticas, facultad de educación y ciencias de la comunicación y en la unidad de registro académico - administrativo y dirección de admisión de una Universidad Nacional.
- Aquellos que estén trabajando de 6 meses a más en la facultad de derecho y ciencias políticas, facultad de educación y ciencias de la comunicación y en la unidad de registro académico - administrativo y

dirección de admisión de una Universidad Nacional.

Como criterios de exclusión se tuvo:

- Aquellos que no acepten participar libremente.
- Aquellos que por enfermedad no puedan participar.

Muestra

A través de los criterios establecidos y el tipo de muestreo utilizado, la muestra fue de 30 trabajadores administrativos de la facultad de derecho y ciencias políticas, facultad de educación y ciencias de la comunicación y en la unidad de registro académico - administrativo y dirección de admisión de una Universidad Nacional.

Tabla 2. *Muestra de trabajadores administrativos de una Universidad Nacional, 2022.*

Personal administrativo	N° de personal administrativo
Facultad de derecho y ciencias políticas.	10
Facultad de educación y ciencias de la comunicación.	9
Unidad de registro académico – administrativo.	5
Dirección de admisión.	6
Total	30

Fuente: Datos obtenidos de una Universidad Nacional.

Muestreo

Carrasco (2018), menciona que el muestreo viene a ser la técnica que se emplea para obtener la muestra del estudio.

En este caso, al presentar limitaciones para acceder a los participantes del estudio y viendo que el problema estudiado recae sobre todo en la facultad de derecho y ciencias políticas, facultad de educación y ciencias de la comunicación y en la unidad de registro académico - administrativo y dirección de admisión de una

Universidad Nacional, se concretó la utilización del muestro no probabilístico para conveniencia del estudio, donde los participantes fueron 30 trabajadores de las áreas ya mencionadas.

Unidad de análisis

Cada uno de los trabajadores administrativos de la facultad de derecho y ciencias políticas, facultad de educación y ciencias de la comunicación y en la unidad de registro académico - administrativo y dirección de admisión de una Universidad Nacional, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual permitió recaudar las opiniones de cada participante con respecto a la gestión pública y la administración del recurso humano, a través del instrumento utilizado, siendo este el cuestionario.

El cuestionario se dividió en dos partes, la primera parte con 15 ítems relacionados a la gestión pública, siendo elaborado cada ítem en base a las dimensiones de la variable; la segunda parte contó con 9 ítems referidos a la administración del recurso humano, también elaborados en base a las dimensiones de la variable. Se utilizó una escala ordinal, la cual se dividió en 4 opciones, donde: 4 significó totalmente, 3 parcialmente, 2 poco y 1 nada. En el anexo 2 se pudo evidenciar la estructura del cuestionario a profundidad.

Es necesario indicar que el cuestionario fue validado por 3 expertos en el tema, donde se evaluó la pertinencia, relevancia y claridad de cada uno de los ítems en relación a las variables, dimensiones e indicadores. A continuación se detalla los validadores:

Tabla 3. *Validadores del estudio.*

Datos de los validadores	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Resultado final
Dr. Eduardo Daniel García Crúzate	SI	SI	SI	Aplica
Dr. Oscar Esteban Gálvez Moncada	SI	SI	SI	Aplica
Mg. Selene Celeste Palma Elorreaga	SI	SI	SI	Aplica

Fuente: Información obtenida por medio de la ficha de validación.

También se realizó la confiabilidad del estudio, donde se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.771 para la gestión pública y 0.745 para la administración del recurso humano, considerándose a los instrumentos altamente confiables para su aplicación total.

3.5. Procedimientos

Como primer paso se solicitó el permiso a una Universidad Nacional, donde se explicó el tipo de estudio que se realizó para su aprobación; una vez obtenido el permiso se comenzó a aplicar el instrumento a los participantes que conformaron la muestra, explicándoles el objetivo de la investigación y las instrucciones a seguir para el correcto llenado de los cuestionarios. Luego de obtener los resultados, se procedió a basear en Excel la información, para luego procesarlo en el SPSS y obtener con ello las tablas y figuras que conforman los resultados del estudio. Finalmente se logró realizar la discusión de la investigación con los resultados obtenidos, comparándolo con las investigaciones previas y las mismas teorías existentes; para luego poder concluir y recomendar en base a las debilidades halladas.

3.6. Método de análisis de datos

A nivel descriptivo, se realizó tablas y figuras por niveles obtenidos, donde se conoció la realidad de cada variable de estudio, empleando la descripción de cada una de ellas. Así mismo, a nivel inferencial, se plasmaron tablas como respuesta a las hipótesis del estudio, utilizándose primero la prueba de normalidad para conocer el tipo de prueba de hipótesis a utilizar, siendo en este caso la prueba

del Rho Spearman, estas tablas también tuvieron su propia descripción.

3.7. Aspectos éticos

En la parte internacional, el uso de American Psychological Association (APA), permitió realizar el adecuado parafraseo, junto con las citas y referencias en versión séptima edición, resguardando así la información obtenida y no atentando con ella a través del plagio (APA, 2019).

Dentro del aspecto nacional, lo que demarca Concytec (2018), fue respetado, no atentando con la integridad de los participantes y de la misma entidad que prestó sus servicios para la investigación; además también se respetó los lineamientos de la casa de estudios, siguiendo la estructura y no haciendo caso omiso a la forma y fondo del producto final.

Para finalizar, es importante mencionar que se respetó los principios éticos, donde Macpherson y Roque (2018), dan a conocer que el principio de beneficencia busca el beneficio para los participantes del estudio, en este caso para los trabajadores de una Universidad Nacional, el principio de no maleficencia busca no hacer daño alguno a los involucrados en el estudio, es por ello que se mantuvo el anonimato y respeto con la misma entidad involucrada, el principio de autonomía permitió que los participantes tomen sus propias decisiones, siendo respetado dentro de la investigación y el principio de justicia, permitió que se haga uso de información fidedigna y confiable.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

A continuación se detallan los resultados descriptivos e inferenciales:

En el análisis descriptivo se tienen las tablas y figuras de frecuencia por niveles, tanto de la variable gestión pública como de la variable administración del recurso humano. Dando respuesta al objetivo específico 1 y 2 del estudio.

Tabla 4. Niveles de la gestión pública.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	3,3%
Regular	6	20,0%
Alta	23	76,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

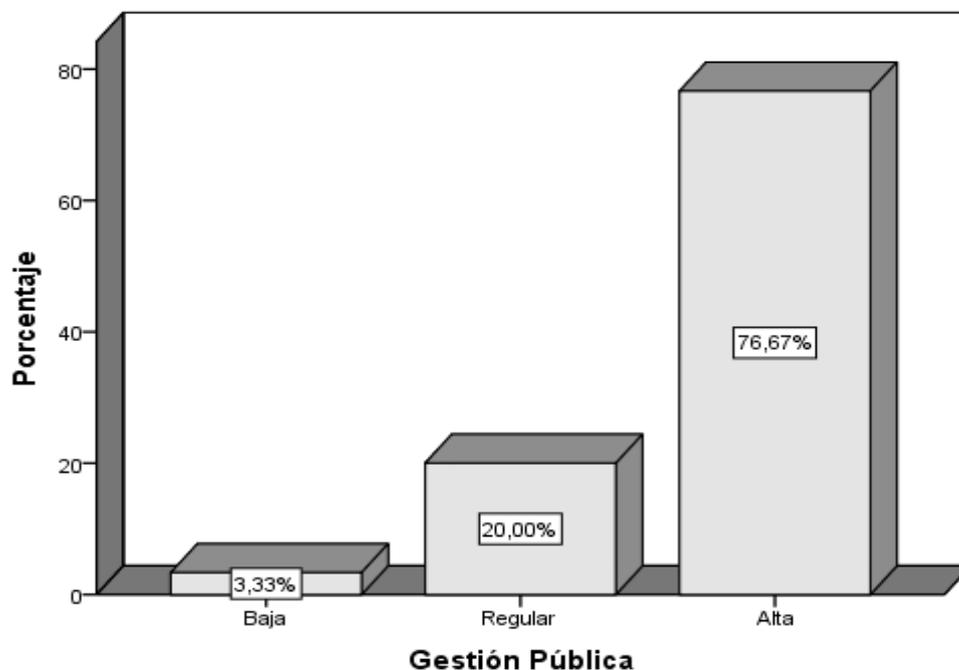


Figura 1. Niveles de la gestión pública.

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

En la tabla 4 y figura 1, se logró determinar que el nivel de la gestión pública, presenta un nivel bajo de 3,33%, regular de 20% y alto de 76,67%; permitiendo indicar que la gestión pública de una Universidad Nacional es adecuada y eficaz para la gran parte de trabajadores.

Con ello, se puede afirmar que la universidad está cumpliendo en gran medida con el planeamiento de sus actividades, ejecutándolo en un tiempo oportuno y realizando la retroalimentación necesaria para la mejora continua.

Tabla 5. Niveles de la dimensión planeamiento de la gestión pública.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	3,3%
Regular	5	16,7%
Alta	24	80,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

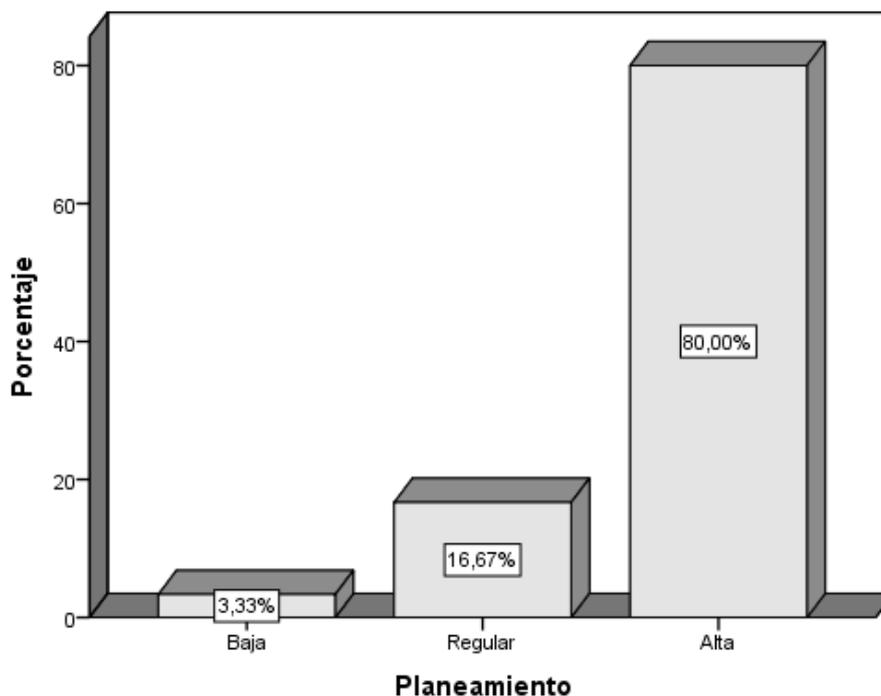


Figura 2. Niveles de la dimensión planeamiento de la gestión pública.

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

En la tabla 5 y figura 2, se identificó que el nivel del planeamiento es bajo en 3,33%, regular en 16,67% y alto en 80%; permitiendo indicar que el planeamiento de una Universidad Nacional es eficaz para la gran parte de trabajadores.

Con ello, se afirma que la gestión pública está empleando adecuadamente las estrategias, realizando la evaluación y el control necesario que permita cumplir con los objetivos de la universidad.

Tabla 6. Niveles de la dimensión ejecución de la gestión pública.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	5	16,7%
Regular	2	6,7%
Alta	23	76,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

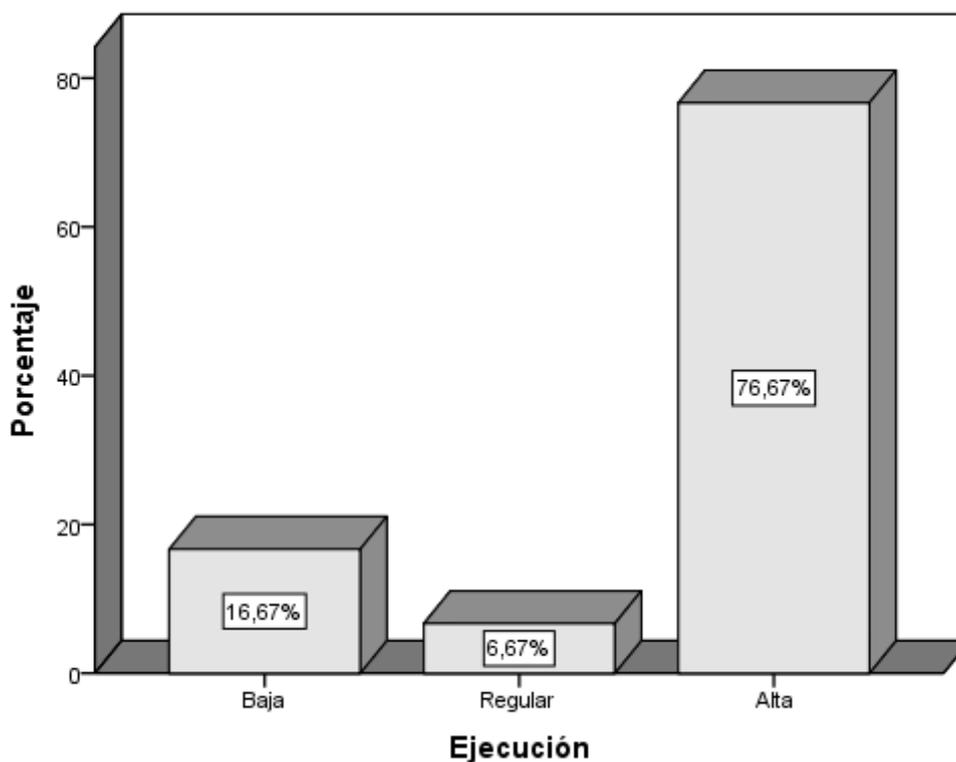


Figura 3. Niveles de la dimensión ejecución de la gestión pública.

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

En la tabla 6 y figura 3, se identificó que el nivel de la ejecución es bajo en 16,67%, regular en 6,67% y alto en 76,67%; permitiendo indicar que a pesar de existir un nivel alto, el nivel bajo presenta un porcentaje que necesita ser atendido para la mejora general de la gestión pública en la universidad.

Con ello, se afirma que se está ejecutando en gran parte el cumplimiento de los planes por parte de la gestión pública, beneficiando en la mayoría a los trabajadores que participaron en el estudio. Es importante indicar que el porcentaje que niega la correcta ejecución, necesita ser atendido para no afectar el desempeño que se tiene dentro de la universidad.

Tabla 7. Niveles de la dimensión retroalimentación de la gestión pública.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	3,3%
Regular	4	13,3%
Alta	25	83,3%
Total	30	100,0%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

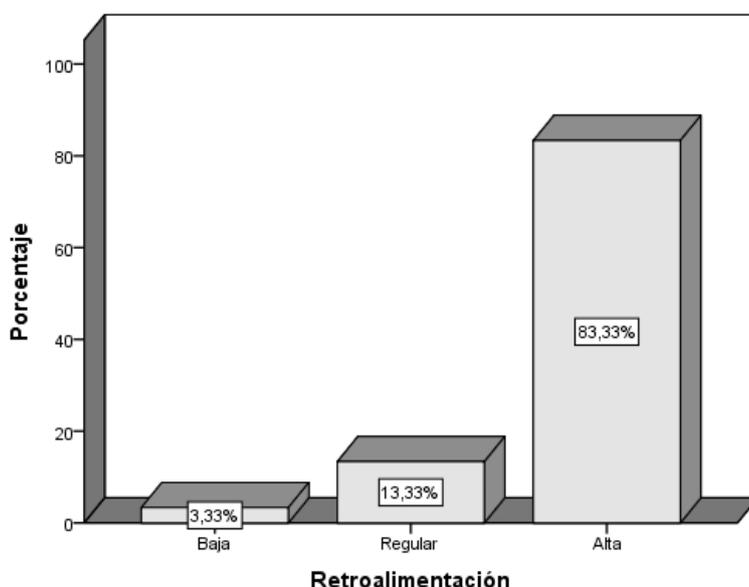


Figura 4. Niveles de la dimensión retroalimentación de la gestión pública.

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

En la tabla 7 y figura 4, se identificó que el nivel de la retroalimentación es bajo en 3,33%, regular en 13,33% y alto en 83,33%; permitiendo indicar que la retroalimentación que realiza la gestión pública de una Universidad Nacional es eficaz para la gran parte de trabajadores.

Con ello, se afirma que dentro de la universidad, la gestión pública lleva a cabo una correcta retroalimentación, viéndose reflejado en el mejoramiento continuo, pero aún existe un grupo que no logra adaptarse al cambio para la mejora de la institución, necesitando ser atendida para que no se vea perjudicada la universidad.

Tabla 8. Niveles de la administración del recurso humano.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	3,3%
Regular	5	16,7%
Alta	24	80,0%
Total	30	100,0%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

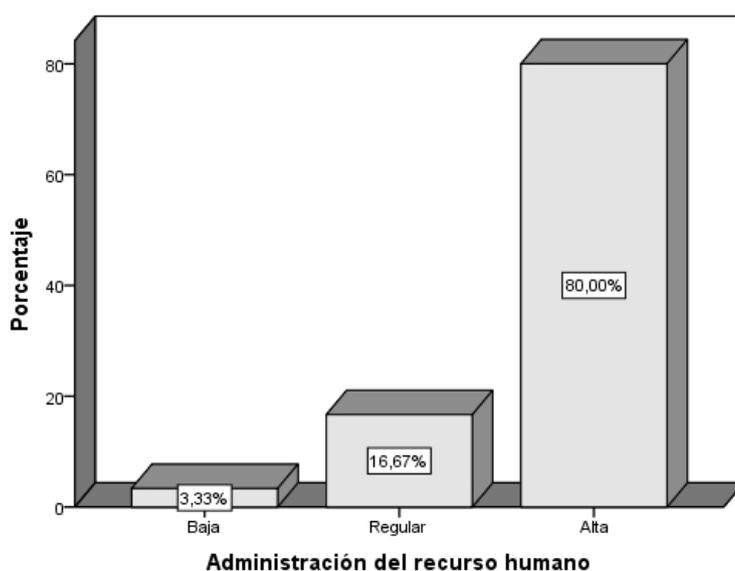


Figura 5. Niveles de la administración del recurso humano.

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

En la tabla 8 y figura 5, se identificó que el nivel de la administración del recurso humano es bajo en 3,33%, regular en 16,67% y alto en 80%; permitiendo indicar que la administración del recurso humano que realiza la gestión pública de una Universidad Nacional es eficaz para la gran parte de trabajadores.

Con ello, se afirma que la administración del recurso humano ha sido atendida adecuadamente, evaluándose aquellos conocimientos que tienen los trabajadores para cumplir óptimamente con sus actividades, además de mantener un control adecuado del trabajo en equipo, donde los conflictos son solucionados en gran parte; aun así, se debe atender a aquellos trabajadores que no sienten que exista una buena administración del recurso humano en la universidad.

Tabla 9. Niveles de la dimensión capacidad de la administración del recurso humano.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	3,3%
Regular	6	20,0%
Alta	23	76,7%
Total	30	100,0%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

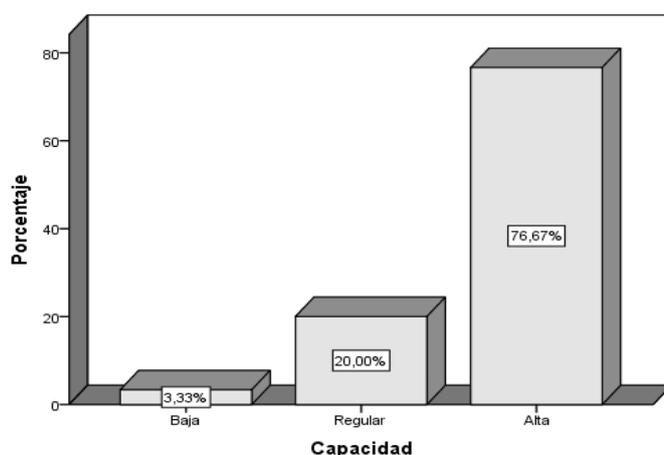


Figura 6. Niveles de la dimensión capacidad de la administración del recurso humano.

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

En la tabla 9 y figura 6, se identificó que el nivel de la capacidad de la administración del recurso humano es bajo en 3,33%, regular en 20% y alto en 76,67%; permitiendo indicar que la capacidad de la administración del recurso humano es eficaz para la gran parte de trabajadores.

Con ello, se afirma que la gran parte de trabajadores posee cualidades idóneas que permiten cumplir con los objetivos de la universidad, contando con los conocimientos necesarios que permiten una labor eficiente y eficaz; aun así el grupo de trabajadores que indica un nivel bajo y regular deben ser atendidos para lograr la óptima labor dentro de la institución.

Tabla 10. Niveles de la dimensión comportamiento de la administración del recurso humano.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	3,3%
Alta	29	96,7%
Total	30	100,0

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

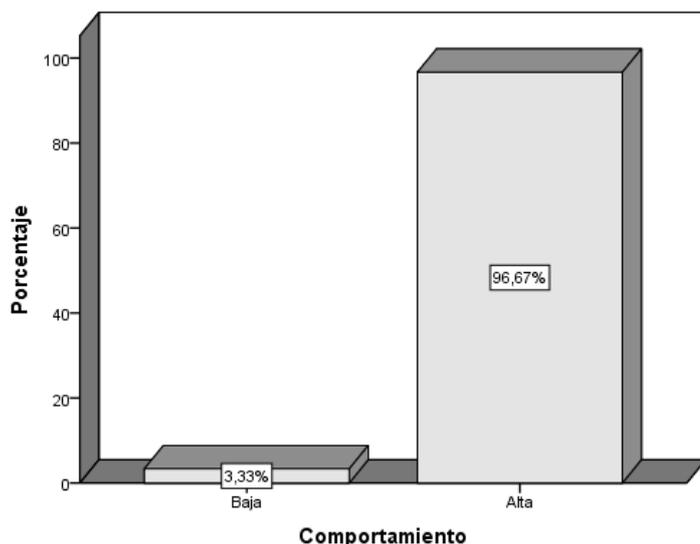


Figura 7. Niveles de la dimensión comportamiento de la administración del recurso humano.

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

En la tabla 10 y figura 7, se identificó que el nivel del comportamiento de la administración del recurso humano es bajo en 3,33% y alto en 96,67%; permitiendo indicar que el comportamiento de la administración del recurso humano es eficaz para la gran parte de trabajadores.

Con ello, se afirma que el comportamiento es adecuado en gran parte, teniendo una convivencia plena al momento de realizar las actividades diarias, permitiendo cumplir con los objetivos de la universidad; aun así existen ciertas diferencias que se pueden evidenciar en el porcentaje bajo que se obtuvo.

Tabla 11. Niveles de la dimensión esfuerzo de la administración del recurso humano.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	2	6,7%
Regular	3	10,0%
Alta	25	83,3%
Total	30	100,0%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.



Figura 8. Niveles de la dimensión esfuerzo de la administración del recurso humano.

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

En la tabla 11 y figura 8, se identificó que el nivel del esfuerzo de la administración del recurso humano es bajo en 6,67%, regular en 10% y alto en 83,3%; permitiendo indicar que el esfuerzo de la administración del recurso humano es eficaz para la gran parte de trabajadores.

Con ello, se afirma que el esfuerzo evidenciado es adecuado, donde los trabajadores hacen uso de los recursos mentales para lograr solucionar imprevistos y cumplir con sus funciones; además que el aspecto tangible también es aprovechado por la mayoría de los trabajadores, aun así debe ser atendido el nivel bajo y regular, ya que su negativa recae en el uso inadecuado de los bienes tangibles, los cuales no permiten realizar las tareas de forma adecuada y oportuna.

4.2. Análisis inferencial

En el análisis inferencial se dio respuesta al objetivo específico 3 y el objetivo general, por medio de la prueba de hipótesis.

Tabla 12. *Contraste de la hipótesis específica N°3.*

			Capacidad	Comportamiento	Esfuerzo
Rho de Spearman	Planeamiento	Coeficiente de correlación	,678**	,447*	,615**
		Sig. (bilateral)	,000	,013	,000
		N	30	30	30
Rho de Spearman	Ejecución	Coeficiente de correlación	,607**	,363*	,572**
		Sig. (bilateral)	,000	,048	,001
		N	30	30	30
Rho de Spearman	Retroalimentación	Coeficiente de correlación	,540**	,398*	,447*
		Sig. (bilateral)	,002	,030	,013
		N	30	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

En la tabla 12, se contrastó la hipótesis específica N°3, la cual buscaba determinar la relación entre las dimensiones de la primera variable y las dimensiones de la segunda variable; es así que, el planeamiento con la capacidad presentan un $Rho=0,678^{**}$ (Sig.=0,000), el planeamiento con el comportamiento un $Rho=0,447^{*}$ (Sig.=0,013), el planeamiento con el esfuerzo un $Rho=0,615^{**}$ (Sig.=0,000). La ejecución con la capacidad un $Rho=0,607^{**}$ (Sig.=0,00), la ejecución con el comportamiento un $Rho=0,363^{*}$ (Sig.=0,048), la ejecución con el esfuerzo un $Rho=0,572^{**}$ (Sig.=0,001). Y la retroalimentación con la capacidad un $Rho=0,540^{**}$ (Sig.=0,002), la retroalimentación con el comportamiento un

Rho=0,398* (Sig.=0,030) y la retroalimentación con el esfuerzo un Rho=0,447* (Sig.=0,013). Todas ellas tienen una significancia (Sig.) menor al 0,05 aceptando la existencia de la relación; por medio del Rho, se determinó el tipo de relación, siendo en la mayoría de los casos moderada.

Es así que, dicha relación se afirma por lo indicado en el libro de Hernández y Mendoza (2018), quienes mencionan que un p valor < 0,05, permite indicar la existencia de relación entre dos variables, siendo lo que ocurrió en el estudio; por otro lado, el coeficiente de correlación presenta una escala, donde los valores obtenidos, son en su mayoría moderada y también en alguno de los casos baja, ya que se encuentran entre los rangos de 0,50 a 0,75 (moderada) y 0,20 a 0,39 (débil). Por lo tanto, en el estudio si existió relación, siendo de grado moderado y débil.

Tabla 13. *Contraste de la hipótesis general.*

Rho Spearman		Administración del Recurso Humano
Gestión Pública	Correlación de Pearson	,937**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

En la tabla 13, se determinó el contraste de la hipótesis general, donde el Rho = 0,937** y el Sig. = 0,000; permitiendo corroborar y afirmar que existe una relación positiva y significativa entre la gestión pública y la administración del recurso humano.

Es así que, dicha relación se afirma por lo indicado en el libro de Hernández y Mendoza (2018), quienes mencionan que un p valor < 0,05, permite indicar la existencia de relación entre dos variables, siendo lo que ocurrió en el estudio; por otro lado, el coeficiente de correlación presenta un valor muy fuerte, ya que se encuentra entre los rangos de 0,90 a 1,00. Por lo tanto, en el estudio si existió relación, siendo de grado muy fuerte.

V. DISCUSIÓN

A continuación se triangula los resultados hallados con las investigaciones previas y teorías, dando a conocer si existe o no relación entre ellos.

A través de la tabla 13, se determinó el contraste de la hipótesis general, donde el $Rho = 0,937^{**}$ y el $Sig. = 0,000$; permitieron corroborar y afirmar que existe una relación positiva y significativa entre la gestión pública y la administración del recurso humano.

Es así que, dicha relación se afirma por lo indicado en el libro de Hernández y Mendoza (2018), quienes mencionan que un p valor $< 0,05$, permite indicar la existencia de relación entre dos variables, siendo lo que ocurrió en el estudio; por otro lado, el coeficiente de correlación presenta un valor muy fuerte, ya que se encuentra entre los rangos de 0,90 a 1,00. Por lo tanto, en el estudio si existió relación, siendo de grado muy fuerte.

Relacionándose también con Mendivel et al. (2020), quienes buscaron establecer la asociación entre la gestión pública y el talento humano de una universidad del Perú. A través de una investigación de tipo básica, relativa, no experimental y transversal, participante 20 trabajadores como parte del grupo de muestra, a quienes se les aplicó el cuestionario. Dentro de los resultados se conoció que existe una asociación positiva entre la gestión pública y la administración del talento humano, presentando un p valor de $0,000 < 0,001$ ($Rho=0,661^{**}$); también se conoció un nivel bueno de la gestión pública (40%) y de la administración del talento humano se tuvo un nivel favorable del 50%. Concluyendo que la gestión pública para la administración del personal es óptima si se tiene en cuenta dentro de las estrategias a aplicar, el ambiente de trabajo ($Rho=0,710/Sig.=0,000$), la selección del personal ($Rho=0,726/Sig.=0,000$) y el desempeño ($Rho=0,616/Sig.=0,000$).

Adicionalmente, la relación existente se debe también a que la gestión pública viene a ser el conjunto de acciones estratégicas y procesos considerados para administrar de forma óptima los recursos públicos y cumplir con los objetivos trazados dentro de ella; entre ellos se encuentran, los recursos humanos, administrativos, logísticos, económicos y físicos (Guerrero, 2020; Gruzziel, 2020).

Con ello se afirma que ambas variables guardan una relación entre sí, siendo importante mantener el buen funcionamiento de las actividades que plasma la gestión pública, así la administración del recurso humano no se ver afectada y se puede cumplir con todos los objetivos de la institución.

Por otro lado, se halló también el nivel de la gestión pública, siendo expuesto en la tabla 4 y figura 1, presentando un nivel bajo de 3,33%, regular de 20% y alto de 76,67%; permitiendo indicar que la gestión pública de una Universidad Nacional es adecuada y eficaz para la gran parte de trabajadores.

Además, dentro de las dimensiones los niveles fueron similares, donde el planeamiento de la gestión pública fue bajo en 3,33%, regular en 16,67% y alto en 80%; permitiendo indicar que el planeamiento de una Universidad Nacional es eficaz para la gran parte de trabajadores. Seguidamente, la ejecución fue baja en 16,67%, regular en 6,67% y alta en 76,67%; permitiendo indicar que a pesar de existir un nivel alto, el nivel bajo presenta un porcentaje que necesita ser atendido para la mejora general de la gestión pública en la universidad. Y el nivel de la dimensión retroalimentación fue bajo en 3,33%, regular en 13,33% y alto en 83,33%.

Relacionándose con Castro et al. (2021), donde se identificó la gestión pública en la administración del talento humano, evaluando distintos documentos literarios, de páginas confiables como Dialnet, Scielo, Redalyc y otras más, teniendo entre los criterios de inclusión, el tiempo evaluado, siendo 10 años desde el 2010 al 2020 realizado en el Perú. Los resultados indicaron que el 88% de los gerentes están de acuerdo en que el colaborador bien informado es un trabajador de calidad, siendo necesaria la gestión adecuada para la buena administración del

personal. Concluyendo que se tienen trabajadores eficaces dentro del sector público cuando todo se planifica previamente para la correcta ejecución y existiendo una adecuada retroalimentación; evidenciándose en el 70% de las revisiones literarias.

Además, la relación existente se debe a la existencia de dos enfoques donde al unirse permiten que se alcance un nivel alto de la gestión, ellos son, el enfoque analítico y el emergente, el enfoque analítico se concibe en la sucesión lógica de los procesos dentro de la gestión de una organización pública y el segundo, es el enfoque emergente, donde el sentido de líder es el motor para la adecuada gestión, siendo necesario un pensamiento intuitivo capaz de hacer frente a los distintos problemas o desbalances que existan dentro de la organización (Puerta et al., 2020; Ramírez y Sukier, 2020).

De tal forma, el nivel encontrado fue importante para el estudio pues demostró que el personal de trabajo percibe una adecuada gestión por parte de la universidad, ya que existe retroalimentación de los planes realizados para el cumplimiento de objetivos, ejecutándose en los tiempos previstos por cada área.

Con ello, se afirma que los resultados hallados guardan relación con otros estudios y la misma teoría, pues la gestión pública es el ente que permite que la administración del personal sea eficiente.

Así mismo, se hallaron los niveles de la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional – 2022.

Permitiendo identificar que el nivel de la administración del recurso humano fue bajo en 3,33%, regular en 16,67% y alto en 80%; permitiendo indicar que la administración del recurso humano que realiza la gestión pública de una Universidad Nacional es eficaz para la gran parte de trabajadores (Tabla 7 y figura 5). Por otro lado, el nivel de la dimensión capacidad de la administración del recurso humano fue bajo en 3,33%, regular en 20% y alto en 76,67%. El nivel del

comportamiento de la administración del recurso humano fue bajo en 3,33% y alto en 96,67% y el nivel del esfuerzo de la administración del recurso humano fue bajo en 6,67%, regular en 10% y alto en 83,3%; permitiendo indicar de forma general que la administración del recurso humano es eficaz para la gran parte de trabajadores.

Relacionándose con Pérez y Barbarán (2021), quienes concibieron la acción de conocer la importancia del control de la gestión dentro del sector público como parte del seguimiento de las actividades o procesos. Teniendo una metodología básica, cualitativa y de revisión sistemática, revisándose 9 artículos que tuvieron el soporte del estudio. Los resultados indicaron que dentro del sector público existe un control escaso de la gestión realizada, viéndose reflejado en las actividades, las cuales demoran en ejecutarse por motivos de desmotivación del personal, ya que no en todas las organizaciones públicas se cumple de forma oportuna con los salarios, ambientes adecuados y recursos tecnológicos actuales. Como conclusión, la gestión pública en el Perú no es la adecuada en todas las organizaciones, existiendo retrasos en las atenciones por causa de la mala administración del talento humano, donde no se evalúa la capacidad, comportamiento dentro del trabajo y el esfuerzo que se toman para realizar las actividades.

Además. la capacidad, es donde se hace uso del adecuado conocimiento que tiene el personal para lograr realizar mejor las funciones de las áreas, seguido de las habilidades y talentos que desarrollan los trabajadores y por último la especialización, permitiendo conocer al colaborador tanto a nivel cognitivo como personal (Cuestas et al., 2018). Interrelacionándose con el comportamiento, es decir la forma de trabajó, siendo necesario el trabajo en equipo para estimular la libre expresión a través de ideas nuevas y generar así una mejor toma de decisión (Espinoza, 2018). Y también el esfuerzo, la cual se divide en dos, el mental y el físico, ambos esfuerzos necesitan ser usados de forma efectiva para logra un mejor resultado en el alcance de los objetivos (Flores, 2019).

De tal forma, el nivel de la administración del personal fue beneficioso para el estudio, dando a conocer que se desarrolla adecuadamente el conocimiento,

manteniendo un adecuado comportamiento y utilizando el esfuerzo necesario para el cumplimiento de los objetivos de la universidad.

Para finalizar, se determinó el tipo de relación que existe entre las dimensiones de la gestión pública y las dimensiones de la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional – 2022.

A través de la tabla 12, se contrastó la hipótesis específica N°3, la cual buscaba determinar la relación entre las dimensiones de la primera variable y las dimensiones de la segunda variable; es así que, el planeamiento con la capacidad presentan un $Rho=0,678^{**}$ (Sig.=0,000), el planeamiento con el comportamiento un $Rho=0,447^*$ (Sig.=0,013), el planeamiento con el esfuerzo un $Rho=0,615^{**}$ (Sig.=0,000). La ejecución con la capacidad un $Rho=0,607^{**}$ (Sig.=0,00), la ejecución con el comportamiento un $Rho=0,363^*$ (Sig.=0,048), la ejecución con el esfuerzo un $Rho=0,572^{**}$ (Sig.=0,001). Y la retroalimentación con la capacidad un $Rho=0,540^{**}$ (Sig.=0,002), la retroalimentación con el comportamiento un $Rho=0,398^*$ (Sig.=0,030) y la retroalimentación con el esfuerzo un $Rho=0,447^*$ (Sig.=0,013). Todas ellas tienen una significancia (Sig.) menor al 0,05 aceptando la existencia de la relación, por medio del Rho se determinó el tipo de relación, siendo en la mayoría de los casos moderada.

Relacionándose con Ramos et al. (2021), quienes investigaron las reformas para mantener eficiente a la gestión pública dentro del rendimiento de los trabajadores como efecto del Covid 19; utilizándose un diseño documental, descriptivo, transversal, no experimental, teniendo como muestra la revisión de 25 artículos de Scopus, Redalyc, Scielo y con una antigüedad de 3 años. Los resultados dieron a conocer que algunas organizaciones del sector público implementaron el coaching (67%), teletrabajo (85%) y las TICS (92%) para no disminuir la actividad laboral de los trabajadores, siendo obra de la gestión pública con el fin de mantener una buena administración del personal. Como conclusión, las nuevas reformas implementadas por la gestión pública generaron un impacto positivo (Sig=0.000) en la administración del personal, ya que se obtuvo facilidades

de comunicación a pesar de la distancia, esto por medio de la efectiva planeación, ejecución y retroalimentación que permitió conocer las capacidades, comportamiento y esfuerzo de los trabajadores a pesar del trabajo remoto.

Además, la administración del recurso humano viene a ser la acción y efecto que realiza la empresa para que los trabajadores cumplan con los objetivos establecidos dentro del plan de trabajo (Armijos et al., 2019); dentro de esta administración se incluye el factor físico, mental y motivacional (Peñalver, 2018). Siendo la teoría Y aquella que permite que el talento humano haga uso del conocimiento y la creatividad sin importar la edad, buscando la comodidad del colaborador para el desarrollo adecuado de las actividades dentro de la organización; siendo el creador de las estrategias para lograr una adecuada administración del trabajador es la gestión pública (Ramírez et al., 2019; Vera y Blanco, 2019).

Es así que, dicha relación se afirma por lo indicado en el libro de Hernández y Mendoza (2018), quienes mencionan que un p valor $< 0,05$, permite indicar la existencia de relación entre dos variables, siendo lo que ocurrió en el estudio; por otro lado, el coeficiente de correlación presenta una escala, donde los valores obtenidos, son en su mayoría moderada y también en alguno de los casos baja, ya que se encuentran entre los rangos de 0,50 a 0,75 (moderada) y 0,20 a 0,39 (débil). Por lo tanto, en el estudio si existió relación, siendo de grado moderado y débil.

De esta forma, la relación entre dimensiones es relativamente parecida al concepto y conclusión brindada por los autores anteriormente mencionados, siendo importante mantener el adecuado ritmo de trabajo para que se siga cumpliendo con los objetivos de la universidad.

VI. CONCLUSIONES

1. El tipo de relación entre la gestión pública y la administración del recurso humano; es alta y significativa. Si la gestión pública se sigue desarrollando de forma eficiente la administración del recurso humano será óptima en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional – 2022.

2. El nivel de la gestión pública, es alto, es decir, la gestión pública de la universidad está realizando de forma eficaz sus actividades manteniendo el cumplimiento de los objetivos en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional – 2022.

3. El nivel de la administración del recurso humano, es alto, con ello se concreta que en la actualidad la administración que se realiza para mantener al personal de trabajo eficiente es el correcto, cumpliendo con cada actividad encomendada por el área encargada en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional – 2022.

4. El tipo de relación que existe entre las dimensiones de la gestión pública y las dimensiones de la administración del recurso humano, es moderada a débil pero significativa. De tal forma, es importante seguir manteniendo la adecuada gestión pública para que la administración del personal sea la correcta y así se siga cumpliendo con los objetivos trazados por la entidad en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional – 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los profesionales en gestión pública se les recomienda seguir estudiando temas relacionados al comportamiento de la gestión dentro del ámbito público, ya que el comportamiento de la variable es distinta en cada organización, siendo relevante el uso de las investigaciones cualitativas, con el fin de conocer de manera profunda la percepción real que tiene el colaborador con respecto a la gestión que tiene la entidad donde trabaja.

2. A los encargados de la facultad de derecho y ciencias políticas, la facultad de educación y ciencias de la comunicación y en la unidad de registro académico - administrativo y dirección de admisión de una Universidad Nacional, se les recomienda seguir mejorando su gestión, pues a pesar de existir un nivel alto del buen desarrollo de ella, se evidencio que en la dimensión ejecución existe un nivel bajo del 16,7% equivalente a 5 participantes y un nivel regular de 6,7% equivalente a 2 participantes, siendo necesario conocer el porqué de sus opiniones para buscar la mejor solución y obtener una gestión óptima dentro de todas las dimensiones.

3. A los encargados de la facultad de derecho y ciencias políticas, la facultad de educación y ciencias de la comunicación y en la unidad de registro académico - administrativo y dirección de admisión de una Universidad Nacional, se les recomienda seguir evaluando el desarrollo de cada trabajador, con el objetivo de mantener una adecuada administración del talento humano y así seguir cumpliendo con los objetivos en los momentos establecidos por la entidad.

4. A los encargados de la facultad de derecho y ciencias políticas, la facultad de educación y ciencias de la comunicación y en la unidad de registro académico - administrativo y dirección de admisión de una Universidad Nacional, se les recomienda la evaluación conjunta del plan propuesto con la ejecución de este, haciendo uso de retroalimentaciones para mantener la eficiencia de las actividades; además de evaluar dentro de la ejecución que el personal cuente con los conocimientos, capacidades y los esfuerzos necesarios para cumplirlo de forma óptima.

REFERENCIAS

- Alarcón, R., Salvador, Y. y Pérez, M. (2020). Key dimensions of effective public management in local governments. Application in a case study. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 411-420. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-411.pdf>
- American Psychological Association (2019). *Manual de Estilo de la American Psychological Association* (7ª ed.). Universidad Interamericana de Puerto Rico. <https://aguadilla.inter.edu/elcai/wp-content/uploads/2020/01/Manual-APA-7-ed.-revisado.pdf>
- Armijos, F, Bermúdez, I. y Mora, V. (2019). Human Resources Administration Management. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Castro, K., Luna, K. y Erazo, J. (2020). Management of human talent for job improvement at Banco Solidario Telos. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22 (1), 184-203. www.doi.org/10.36390/telos221.13
- Ccalahuille, V. (2021). *Gestión del recurso humano y calidad de servicio de los trabajadores administrativos en la Gerencia Regional de Agricultura – Moquegua, en el periodo 2018* [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Moquegua]. http://200.48.160.221/bitstream/handle/UNAM/255/D095_46531704_T-1634165246.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cañari, O. (2020). Influence of results-based management on the effectiveness of State reform and modernization policies. *Estado*, 1 (1). <http://2310-12439-2-PB.pdf>.
- Carrasco, D. S. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial UNMS.
- Castro, D., Zapata, R., Díaz, M. y Reyes, R. (2021). Administrative Management in the Selection of Human Talent. A literature review article. *Revista Iberoamericana de la Educación*, 1 (1), 1 – 16.
- Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública (2021).

- Chiavenato, I. (2009). *Administración del Recurso Humano* (9ª ed.). Mc Graw Hill.
- CONCYTEC (2018). Código nacional de la integridad científica. *El peruano*.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-la-aprobacion-del-codigo-nacional-de-la-integridad-resolucion-n-192-2019-concytec-p-1822725-1/>
- Contreras, C. (2017). *Gestión por procesos, indicadores y estándares para unidades de información*. <http://eprints.rclis.org/31012/>
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A. y Mateus, L. (2018). Evaluation of the performance, commitment and management of human resources in the company. *Ingeniería Industrial*. 34(1), 24-35.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii04118.pdf>
- Dessler, G. y Varela, R. (2017). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano*. Pearson.
- Espinoza, E. (2018). ICT-mediated knowledge management at the Technical University of Machala. *Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16 (16), 199-219.
<http://www.scielo.org.bo/scielo>
- Flores, L. (2019). Management of human talent and profitability of the hotel sector in the Puno region. *Revista Escuela de Administración y Negocios – EAN*, 12 (87), 59-77. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/>
- Folleco, J. y Legarda, M. (2020). La Administración Pública: Descenso de la burocracia, la nueva gestión pública y gobernanza en América Latina. *International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science (IJLRHSS)*, 3 (10), 91-106. <http://www.ijlrhss.com/paper/volume-3-issue-10/13-HSS-812.pdf>.
- González, A., Leal, L. y Martínez, D. y Morales, D. (2019). Herramientas para la gestión por procesos. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16 (1), 1-16. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500003>
- Gruziel, S. (2020). Estabilidad del Liderazgo como determinante en el desarrollo de las unidades de presupuesto en Polonia. *Acta Digital*, 1 (2), 17 – 27. <https://digital.csic.es/handle/10261/1674>

- Guerrero, A. (2020). Management skills in the exercise of Public Management. *Gaceta UNAD*, 1 (8).
- Gutiérrez, O. (2017). *Contextualización de los modelos de la gestión pública: Una herramienta para la transformación social*. Centro de Estudios de la Economía Cubana.
- Hernández, S. R. y Mendoza, P. (2018). Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill.
- Machín, M., Sánchez, B., López, L. y Puentes, P. (2019). Local public management as guarantor of efficiency in the Cuban public administration. *Corporativismo y Desarrollo*, 7 (2), 212-224. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-212.pdf>
- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction. *Ciencia UAT*, 13 (1), 96 - 107. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v13n1/2007-7858-cuat-13-01-95.pdf>
- Melgar, L. (2019). El marco normativo de la gestión por resultados y la reforma de salud del Ministerio de Salud. *Revista Lex de la facultad de derecho y ciencia política*, 2 (5), 7-15. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i24.1819>
- Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). Administrative management and management of human talent by competencies at the Universidad Peruana Los Andes, subsidiary Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf>
- Morveli, G. (2020). Enfoques de la Gestión pública y su influencia en el gobierno peruano 1990 al 2020. *Universidad Cesar Vallejo*, 1 (3). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/546/701>
- Muñoz, J., Escudero, F. y Salazar, S. (2021). Revisión documentaria del planeamiento estratégico dentro de la gestión pública. *Ciencia Latina*, 5 (6), 15108 – 15120. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1460/2029>
- Nieto, N. (2018). *Tipos de Investigación*. CORE. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Oyarzún, C. y Cornejo, R. (2020). Teaching work and new public management in Chile: a review of the evidence. *Educación Social*, 41, 1-24. <https://www.scielo.br/j/es/a/pdt8v87KQng8HPYrdXrbBkR/?format=pdf&lang>

[=es](#)

- Pantoja, G. (2019). Management of human talent in micro, small and medium service companies in Colombia: approaches to an organizational diagnostic model. *Revista Evista Escuela de Administración de Negocios – EAN*, (87), 13-26. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>
- Peñalver, A. (2018). *The 12 most relevant HR trends for 2020*. Observatoriorh. <https://www.observatoriorh.com/blogosfera/12-tendencias-relevantes-rrhh-2020.html>
- Pérez, J. y Barbarán, H. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina*, 5 (1), 267 – 279. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/224/299>
- Pont, J. (2020). The COVID-19 pandemic and the state: is it emerging a new configuration of public administration?. *EBAPE.BR*, 18 (4), 924 - 935. <https://www.scielo.br/j/cebape/a/VkdM9rXbSKhthLHr97KSCGm/?format=pdf&lang=es>
- Puertas, B., Sotelo, J. y Ramos, M. (2020). Leadership and strategic management in health systems based on primary health care. *Rev Panam Salud Pública*, 44, e124. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>.
- Ramírez, D. y Sukier, H. (2020). Strategic management for the management of people in the mining sector of Venezuela, Colombia and Chile. *Revista Información Tecnológica*, 31 (1). <https://n9.cl/gev4y>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., y Hugueth, A. (2019). Human talent management: Analysis from the strategic approach. *Revista Información Tecnológica*, 3 (6), 167-176. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S071807642019000600167>
- Ramos, L., Flores, A., Paredes, L. y Centurión, C. (2021). Job performance in the public sector: reforms in the context of the pandemic. *Universidad Cesar Vallejo*, 1 (1), 772 – 781. DOI: 10.26495/rce.v8i2.2040
- Rodríguez, J. (2020). From management systems to the integrated planning and management model in the public sector: A review of the Colombian case. *Revista Electrónica de Administración*, 26 (1), 137-175. <https://www.scielo.br/j/read/a/n3Dmvtqvr98ZLRFkGLkZpGL/?format=pdf&lang=es>

- Roque, M. y Mcpherson, I. (2018). Analysis of the ethics of principles, 40 years later. *Revista bioética*, 26 (2), 189-197. <https://www.scielo.br/j/bioet/a/VdV3ByFcxmgryhixZLpv3wt/?format=pdf&lang=es>
- Salas, G. (2021). Approaches to public management and its influence on the Peruvian government from 1990 to 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3496-3512. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.546
- Salazar, D. (2019). Human resources in public universities. A methodology for your administrative effectiveness. *Omnia*, 11(2), 92-107.
- Sánchez, J. y Yáñez, I. (2021). Auditoría de recursos humanos: análisis bibliométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (94), 467 - 491.
- Saravia, J. (2018). Public management in Peru in historical perspective (19th-21st centuries). *En Líneas Generales*, (2), 143-161. <http://dx.doi.org/10.26439/en.lineas.generales2018.n002.2674>
- Tamayo, N. y Fernández, A. (2017). *Administración pública, conceptos y realidades*. Ruth Casa Editorial.
- Trigo, F. y Álvarez, V. (2017). *Gestión pública, gobierno abierto y fortalecimiento de la democracia en América*. Editorial CEPAL.
- Vásquez, J. (2019). Talento Humano y Calidad del Servicio en las Universidades Públicas de Lima, 2019. *USMP Digital*, 3 (2). <https://www.administracion.usmp.edu.pe/revista-digital/numero-3/talento-humano-y-calidad-del-servicio-en-las-universidades-publicas-de-lima-2019/>
- Velarde, N. (2021). Coaching as a strategic tool for public management in the Cusco region. *Pol. Con.*, 59 (6), 1215-1230. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tAx27SSYdRkJ:https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/2813/6017+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Vera, A., y Blanco, A. (2019). Model for the management of human talent in SMEs in the service sector of Barranquilla, Colombia. *Revista Innovar*, 29 (74). <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v29n74/0121-5051-inno-29-74-25.pdf>
- Warner, E. (2017). From competition to cooperation: public administration reforms for sustainable cities. *Revista del CLAD, Reforma y Democracia*, 67, 5-32.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN DE CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN FINAL
VARIABLE 1: GESTIÓN PÚBLICA	<p>La gestión pública es el vinculado de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, según las políticas gubernamentales y del estado.</p> <p>Fuente: Saravia (2018).</p>	<p>A través de la aplicación de las dimensiones planeamiento, ejecución y retroalimentación, se plasmó el instrumento de recolección de datos.</p>	Planeamiento.	<ul style="list-style-type: none"> Estratégico. Evaluación. Control. Definición de objetivos. 	<p>Totalmente (4) Parcialmente (3) Poco (2) Nada (1)</p>
			Ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de planes. Sistema de información. Objetivos y control en el proceso 	
			Retroalimentación.	<ul style="list-style-type: none"> Mejoramiento continuo. Fines institucionales. Planes de mejoramiento. 	
VARIABLE 2: ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO	<p>Es aquel proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los trabajadores, así como de atender sus relaciones laborales, su salud, seguridad y los aspectos de equidad.</p> <p>Fuente: Dessler y Varela (2017)</p>	<p>A través de la aplicación de las dimensiones capacidad, comportamiento y esfuerzo, se plasmó el instrumento de recolección de datos.</p>	Capacidad.	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento. Habilidad y talento. Especialización. 	<p>Totalmente (4) Parcialmente (3) Poco (2) Nada (1)</p>
			Comportamiento.	<ul style="list-style-type: none"> Valores éticos. Relaciones. Estímulos situacionales. 	
			Esfuerzo.	<ul style="list-style-type: none"> Recursos mentales. Recursos físicos. 	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO:

“GESTIÓN PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL - 2022”

Estimado colaborador se solicita contestar el siguiente cuestionario. Anticipando el respeto al anonimato.

A continuación sírvase en marcar con un X, la opción que mejor considere.

Opciones de respuesta:

- Totalmente (4)
- Parcialmente (3)
- Poco (2)
- Nada (1)

Variable 1. Gestión Pública	Opciones de respuesta			
	4	3	2	1
Planeamiento				
Las actividades de planeamiento estratégico en la Dirección de Recursos Humanos, identifican las metas, estrategias y políticas.				
El planeamiento estratégico establece los procedimientos y actividades según objetivos estratégicos previstos.				
Los objetivos formulados en el planeamiento estratégico son logrables en función a los recursos y potencialidades de la universidad.				
La evaluación permite verificar que la formulación de los objetivos y actividades guarden coherencia.				
La evaluación permite verificar la optimización de los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos.				
La evaluación le posibilita generar y fortalecer los mecanismos de gestión para facilitar el cumplimiento de los objetivos trazados en la Dirección de Recursos Humanos.				
El control en la fase de planeamiento posibilita la eficiencia y eficacia de los objetivos, actividades previstas en la Dirección de Recursos.				
Ejecución	4	3	2	1
Los planes formulados en la Dirección de Recursos Humanos, para promover prestaciones, manejo de conflicto, entre otros se desarrollan de manera eficiente y efectiva.				
Los planes formulados en la Dirección de Recursos Humanos, para promover, manejo de relaciones laborales, entre otros se desarrollan de manera eficiente y efectiva.				
La Dirección de Recursos Humanos, cuenta con tecnología de punta para almacenar, recuperar, transmitir y manipular datos con frecuencia.				

La Dirección de Recursos Humanos, cuenta con tecnología de punta para obtener información de su personal en tiempo real.				
Los procesos y procedimientos de gestión pública realizados en la Dirección de Recursos Humanos, están direccionados al cumplimiento de sus objetivos institucionales.				
Retroalimentación	4	3	2	1
El mejoramiento continuo debe formar parte de su cultura en la Dirección de Recursos Humanos, a fin de aplicar mejoras en cada área de la organización.				
Se debe de reorientar la gestión pública en la Dirección de Recursos Humanos, tomando como referencias los cambios y avances tecnológicos con el propósito de ofrecer un eficiente y eficaz servicio.				
El Plan de Mejoramiento en la Dirección de Recursos Humanos, determina claramente el objetivo, las estrategias y las actividades.				
Variable 2. Administración del recurso humano	Opciones de respuesta			
	4	3	2	1
Capacidad				
El personal involucrado en la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos, cuenta con los conocimientos especializados en administración para realizar una eficiente y eficaz labor administrativa.				
El personal involucrado en realizar la gestión del capital humano en la Dirección de Recursos Humanos, poseen las cualidades idóneas para realizar las tareas de gestión de forma eficaz de acuerdo a las capacidades.				
El personal que labora en la gestión del capital humano en la Dirección de Recursos Humanos, posee las capacidades adecuadas para desempeñar la función de forma eficiente.				
Comportamiento	4	3	2	1
El personal que labora en la administración de recursos humanos tiene un comportamiento conveniente ante los requerimientos de algún usuario, creando de esta manera un sentido de identidad con la institución.				
Las relaciones humanas propician la buena convivencia y la comprensión, todo ello con la finalidad del logro de los objetivos estratégicos previstos.				
El personal que trabaja en la Administración de Recursos Humanos debe de explotar las acciones positivas para que de esta manera resulte más fácil hacer frente a las acciones negativas, orientado a ofrecer un servicio de calidad a los usuarios.				
Esfuerzo	4	3	2	1
El personal involucrado en la Administración de Recursos Humanos emplea apropiadamente los recursos mentales para el logro de los fines institucionales previstos, los cuales están orientados a la excelencia en la calidad de servicios.				
Los bienes tangibles están siendo empleados convenientemente en provecho del personal de usuarios para ofrecer con ello un eficiente y efectivo servicio a los usuarios.				
Los bienes tangibles con que cuenta la universidad, están acordes en tecnología, medios, equipos e infraestructura.				

Anexo 3. Matriz de consistencia.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué tipo de relación existe entre la gestión pública y la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022?	Determinar el tipo de relación entre la gestión pública y la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional – 2022.	Existe relación directa entre la gestión pública y la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022.	<p>VARIABLE 1 Gestión pública.</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento. • Ejecución. • Retroalimentación. <p>VARIABLE 2 Administración del recurso humano.</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad. • Comportamiento. • Esfuerzo. 	<p>TIPO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Según su finalidad: Básica. - Según su carácter: Correlacional. - Según su naturaleza: Cuantitativa. <p>Diseño: No experimental, correlacional, transversal.</p> <p>Método: Descriptivo cuantitativo</p> <p>Población y muestra: P: Total de 956 trabajadores administrativos de una Universidad Nacional. M: 30 trabajadores de la facultad de derecho y ciencias políticas, facultad de educación y ciencias de la comunicación y en la unidad de registro académico - administrativo y dirección de admisión de una Universidad Nacional.</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de escala Likert.</p> <p>Método de análisis de datos: Estadístico descriptivo e inferencial con apoyo de SPSS y Excel.</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de la gestión pública en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022? • ¿Cuál es el nivel de la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022? • ¿Qué tipo de relación existe entre las dimensiones de la gestión pública y las dimensiones de la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de la gestión pública en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022. • Determinar el nivel de la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022. • Determinar el tipo de relación que existe entre las dimensiones de la gestión pública y las dimensiones de la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe nivel alto de la gestión pública en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022. • Existe nivel alto de la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022. • Existe relación directa entre las dimensiones de la gestión pública y las dimensiones de la administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022. 		

Anexo 4. Autorización de la aplicación de los instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
Unidad de Recursos Humanos

Trujillo, 08 de junio de 2022

OFICIO N°0561-2022-UNT/URH.

Señor
JAMES ALDRIN PEREZ AZABACHE
Presente.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN DE TESIS

REFERENCIA : Solicitud de fecha 30.05.2022. Exp.76922029E
Proveído N°2015-2022-R-UNT.
Email de fecha 03.06.2022.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo, a la vez en atención a lo solicitado en los documentos de la referencia y a las coordinaciones realizadas vía correo y teléfono, esta Unidad autoriza el acceso para la aplicación de instrumentos de investigación de la Tesis "Gestión Pública y Administración del Recursos Humano en Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de Trujillo - 2022" en las Facultades de Derecho y Ciencias Políticas, Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación y en la Unidad de Registro Académico - Administrativo y Dirección de Admisión.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para expresarle mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Lic. MANUEL EDUARDO SANCHEZ SANDOVAL
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

c.c. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación
Unidad de Registro Académico - Administrativo
Dirección de Admisión
Archivo

MES/icc.

SGD-UNT
Exp. 76922029E
Reg. 299622029 / 148522051

Anexo 5. Validez de los instrumentos



ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL - 2022

TÍTULO: Gestión pública y administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Trujillo - 2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Items	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 1: GESTIÓN PÚBLICA	PLANEAMIENTO	Estratégico	1	Las actividades de planeamiento estratégico en la Dirección de Recursos Humanos, identifican las metas, estrategias y políticas.						X		X		X		X		
			2	El planeamiento estratégico establece los procedimientos y actividades según objetivos estratégicos previstos.						X		X		X		X		
	Evaluación	3	La evaluación permite verificar que la formulación de los objetivos y actividades guarden coherencia.							X		X		X		X		
		4	La evaluación le posibilita generar y fortalecer los mecanismos de gestión para facilitar el cumplimiento de los objetivos trazados en la Dirección de Recursos Humanos.							X		X		X		X		
		5	La evaluación permite verificar la optimización de los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos.							X		X		X		X		
	Control	6	El control en la fase de planeamiento posibilita la eficiencia y eficacia de los objetivos, actividades previstas en la Dirección de Recursos.							X		X		X		X		
	Definición de objetivos	7	Los objetivos formulados en el planeamiento estratégico son logrables en función a los recursos y potencialidades de la universidad.							X		X		X		X		
			8	Los planes formulados en la Dirección de Recursos Humanos, para promover prestaciones, manejo de conflicto, entre otros se desarrollan de manera eficiente y efectiva.							X		X		X		X	

EJECUCIÓN	Cumplimiento de planes.	9	Los planes formulados en la Dirección de Recursos Humanos, para promover, manejo de relaciones laborales, entre otros se desarrollan de manera eficiente y efectiva.						X		X			X			
	Sistema de información.	10	La Dirección de Recursos Humanos, cuenta con tecnología de punta para almacenar, recuperar, transmitir y manipular datos con frecuencia.						X		X			X			
		11	La Dirección de Recursos Humanos, cuenta con tecnología de punta para obtener información de su personal en tiempo real.						X		X			X			
	Objetivos y control en el proceso	12	Los procesos y procedimientos de gestión pública realizados en la Dirección de Recursos Humanos, están direccionados al cumplimiento de sus objetivos institucionales.						X		X			X			
RETROALIMENTACIÓN	Mejoramiento continuo.	13	El mejoramiento continuo debe formar parte de su cultura en la Dirección de Recursos Humanos, a fin de aplicar mejoras en cada área de la organización.						X		X			X			
	Fines institucionales.	14	Se debe de reorientar la gestión pública en la Dirección de Recursos Humanos, tomando como referencias los cambios y avances tecnológicos con el propósito de ofrecer un eficiente y eficaz servicio.						X		X			X			
	Planes de mejoramiento.	15	El Plan de Mejoramiento en la Dirección de Recursos Humanos, determina claramente el objetivo, las estrategias y las actividades.						X		X			X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

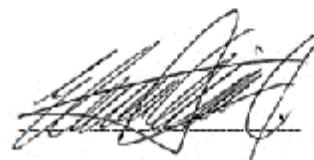
Apellidos y nombres del juez validador. Dr Eduardo Daniel Garcia Cruzate DNI: 41390840

Especialidad del validador: Doctor en Derecho

26 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

**ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL - 2022**

**TÍTULO: Gestión pública y administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad
Nacional - 2022**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Items	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totamente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA		
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO	CAPACIDAD	Conocimiento.	1	El personal involucrado en la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos, cuenta con los conocimientos especializados en administración para realizar una eficiente y eficaz labor administrativa.						X		X		X		X		
		Habilidad y talento.	2	El personal involucrado en realizar la gestión del capital humano en la Dirección de Recursos Humanos, poseen las cualidades idóneas para realizar las tareas de gestión de forma eficaz de acuerdo a las capacidades.						X		X		X		X		
		Especialización	3	El personal que labora en la gestión del capital humano en la Dirección de Recursos Humanos, posee las capacidades adecuadas para desempeñar la función de forma eficiente.						X		X		X		X		
	COMPORTAMIENTO	Valores éticos	4	El personal que labora en la administración de recursos humanos tiene un comportamiento conveniente ante los requerimientos de algún usuario, creando de esta manera un sentido de identidad con la institución.						X		X		X		X		
		Relaciones	5	Las relaciones humanas propician la buena convivencia y la comprensión, todo ello con la finalidad del logro de los objetivos estratégicos previstos.						X		X		X		X		
		Estímulos situacionales.	6	El personal que trabaja en la Administración de Recursos Humanos debe de explotar las acciones positivas para que de esta manera resulte más fácil hacer frente a las acciones negativas, orientado a ofrecer un servicio de calidad a los usuarios.						X		X		X		X		

ESFUERZO	Recursos mentales.	7	El personal involucrado en la Administración de Recursos Humanos emplea apropiadamente los recursos mentales para el logro de los fines institucionales previstos, los cuales están orientados a la excelencia en la calidad de servicios.						X		X		X		X		
	Recursos físicos.	8	Los bienes tangibles están siendo empleados convenientemente en provecho del personal de usuarios para ofrecer con ello un eficiente y efectivo servicio a los usuarios.						X		X		X		X		
		9	Los bienes tangibles con que cuenta la universidad, están acordes en tecnología, medios, equipos e infraestructura.							X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Eduardo Daniel García Cruzate DNI: 41390840

Especialidad del validador: Doctor en Derecho

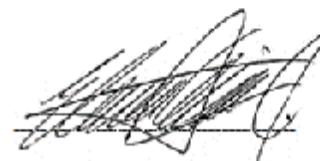
26 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL - 2022

TÍTULO: Gestión pública y administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Trujillo - 2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 1: GESTIÓN PÚBLICA	PLANEAMIENTO	Estratégico	1	Las actividades de planeamiento estratégico en la Dirección de Recursos Humanos, identifican las metas, estrategias y políticas.						X		X		X		X		
			2	El planeamiento estratégico establece los procedimientos y actividades según objetivos estratégicos previstos.						X		X		X		X		
		Evaluación	3	La evaluación permite verificar que la formulación de los objetivos y actividades guarden coherencia.						X		X		X		X		
			4	La evaluación le posibilita generar y fortalecer los mecanismos de gestión para facilitar el cumplimiento de los objetivos trazados en la Dirección de Recursos Humanos.						X		X		X		X		
			5	La evaluación permite verificar la optimización de los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos.						X		X		X		X		
		Control	6	El control en la fase de planeamiento posibilita la eficiencia y eficacia de los objetivos, actividades previstas en la Dirección de Recursos.						X		X		X		X		
		Definición de objetivos	7	Los objetivos formulados en el planeamiento estratégico son logrables en función a los recursos y potencialidades de la universidad.						X		X		X		X		
			8	Los planes formulados en la Dirección de Recursos Humanos, para promover prestaciones, manejo de conflicto, entre otros se desarrollan de manera eficiente y efectiva.						X		X		X		X		

EJECUCIÓN	Cumplimiento de planes.	9	Los planes formulados en la Dirección de Recursos Humanos, para promover, manejo de relaciones laborales, entre otros se desarrollan de manera eficiente y efectiva.					X		X		X			
	Sistema de información.	10	La Dirección de Recursos Humanos, cuenta con tecnología de punta para almacenar, recuperar, transmitir y manipular datos con frecuencia.					X		X		X			
		11	La Dirección de Recursos Humanos, cuenta con tecnología de punta para obtener información de su personal en tiempo real.					X		X		X			
	Objetivos y control en el proceso	12	Los procesos y procedimientos de gestión pública realizados en la Dirección de Recursos Humanos, están direccionados al cumplimiento de sus objetivos institucionales.					X		X		X			
RETROALIMENTACIÓN	Mejoramiento continuo.	13	El mejoramiento continuo debe formar parte de su cultura en la Dirección de Recursos Humanos, a fin de aplicar mejoras en cada área de la organización.					X		X		X			
	Fines institucionales.	14	Se debe de reorientar la gestión pública en la Dirección de Recursos Humanos, tomando como referencias los cambios y avances tecnológicos con el propósito de ofrecer un eficiente y eficaz servicio.					X		X		X			
	Planes de mejoramiento.	15	El Plan de Mejoramiento en la Dirección de Recursos Humanos, determina claramente el objetivo, las estrategias y las actividades.					X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Galvez Moncada Oscar Esteban DNI:18146378

Especialidad del validador: Doctor en Derecho y Ciencias Políticas

Trujillo 25 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

**ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL - 2022**

**TÍTULO: Gestión pública y administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad
Nacional - 2022**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Items	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totamente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA		
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO	CAPACIDAD	Conocimiento.	1	El personal involucrado en la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos, cuenta con los conocimientos especializados en administración para realizar una eficiente y eficaz labor administrativa.						X		X		X		X		
		Habilidad y talento.	2	El personal involucrado en realizar la gestión del capital humano en la Dirección de Recursos Humanos, poseen las cualidades idóneas para realizar las tareas de gestión de forma eficaz de acuerdo a las capacidades.						X		X		X		X		
		Especialización	3	El personal que labora en la gestión del capital humano en la Dirección de Recursos Humanos, posee las capacidades adecuadas para desempeñar la función de forma eficiente.						X		X		X		X		
	COMPORTAMIENTO	Valores éticos	4	El personal que labora en la administración de recursos humanos tiene un comportamiento conveniente ante los requerimientos de algún usuario, creando de esta manera un sentido de identidad con la institución.						X		X		X		X		
		Relaciones	5	Las relaciones humanas propician la buena convivencia y la comprensión, todo ello con la finalidad del logro de los objetivos estratégicos previstos.						X		X		X		X		
		Estímulos situacionales.	6	El personal que trabaja en la Administración de Recursos Humanos debe de explotar las acciones positivas para que de esta manera resulte más fácil hacer frente a las acciones negativas, orientado a ofrecer un servicio de calidad a los usuarios.						X		X		X		X		

ESFUERZO	Recursos mentales.	7	El personal involucrado en la Administración de Recursos Humanos emplea apropiadamente los recursos mentales para el logro de los fines institucionales previstos, los cuales están orientados a la excelencia en la calidad de servicios.						X		X		X		X	
	Recursos físicos.	8	Los bienes tangibles están siendo empleados convenientemente en provecho del personal de usuarios para ofrecer con ello un eficiente y efectivo servicio a los usuarios.						X		X		X		X	
		9	Los bienes tangibles con que cuenta la universidad, están acordes en tecnología, medios, equipos e infraestructura.							X		X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Galvez Moncada Oscar Esteban DNI:18146378

Especialidad del validador: Doctor en Derecho y Ciencias Políticas

Trujillo 25 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL - 2022

TÍTULO: Gestión pública y administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional de Trujillo - 2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA		
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI	
VARIABLE 1: GESTIÓN PÚBLICA	PLANEAMIENTO	Estratégico	1	Las actividades de planeamiento estratégico en la Dirección de Recursos Humanos, identifican las metas, estrategias y políticas.						X		X		X		X		
			2	El planeamiento estratégico establece los procedimientos y actividades según objetivos estratégicos previstos.						X		X		X		X		
		Evaluación	3	La evaluación permite verificar que la formulación de los objetivos y actividades guarden coherencia.						X		X		X		X		
			4	La evaluación le posibilita generar y fortalecer los mecanismos de gestión para facilitar el cumplimiento de los objetivos trazados en la Dirección de Recursos Humanos.						X		X		X		X		
			5	La evaluación permite verificar la optimización de los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos.						X		X		X		X		
		Control	6	El control en la fase de planeamiento posibilita la eficiencia y eficacia de los objetivos, actividades previstas en la Dirección de Recursos.						X		X		X		X		
		Definición de objetivos	7	Los objetivos formulados en el planeamiento estratégico son logrables en función a los recursos y potencialidades de la universidad.						X		X		X		X		
				8	Los planes formulados en la Dirección de Recursos Humanos, para promover prestaciones, manejo de conflicto, entre otros se desarrollan de manera eficiente y efectiva.						X		X		X		X	

EJECUCIÓN	Cumplimiento de planes.	9	Los planes formulados en la Dirección de Recursos Humanos, para promover, manejo de relaciones laborales, entre otros se desarrollan de manera eficiente y efectiva.					X		X		X			
	Sistema de información.	10	La Dirección de Recursos Humanos, cuenta con tecnología de punta para almacenar, recuperar, transmitir y manipular datos con frecuencia.					X		X		X			
		11	La Dirección de Recursos Humanos, cuenta con tecnología de punta para obtener información de su personal en tiempo real.					X		X		X			
	Objetivos y control en el proceso	12	Los procesos y procedimientos de gestión pública realizados en la Dirección de Recursos Humanos, están direccionados al cumplimiento de sus objetivos institucionales.					X		X		X			
RETROALIMENTACIÓN	Mejoramiento continuo.	13	El mejoramiento continuo debe formar parte de su cultura en la Dirección de Recursos Humanos, a fin de aplicar mejoras en cada área de la organización.					X		X		X			
	Fines institucionales.	14	Se debe de reorientar la gestión pública en la Dirección de Recursos Humanos, tomando como referencias los cambios y avances tecnológicos con el propósito de ofrecer un eficiente y eficaz servicio.					X		X		X			
	Planes de mejoramiento.	15	El Plan de Mejoramiento en la Dirección de Recursos Humanos, determina claramente el objetivo, las estrategias y las actividades.					X		X		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Selene Celeste Palma Elorreaga

DNI: 70010617

Especialidad del validador: Maestra en Investigación y Docencia Universitaria

25 de mayo del 2022

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

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

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

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


Mg. Selene Celeste Palma Elorreaga
D. N. I. N.º 70010617

Firma del Experto Informante.

**ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL - 2022**

**TÍTULO: Gestión pública y administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad
Nacional - 2022**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Items	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totamente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA		
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO	CAPACIDAD	Conocimiento.	1	El personal involucrado en la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos, cuenta con los conocimientos especializados en administración para realizar una eficiente y eficaz labor administrativa.						X		X		X		X		
		Habilidad y talento.	2	El personal involucrado en realizar la gestión del capital humano en la Dirección de Recursos Humanos, poseen las cualidades idóneas para realizar las tareas de gestión de forma eficaz de acuerdo a las capacidades.						X		X		X		X		
		Especialización	3	El personal que labora en la gestión del capital humano en la Dirección de Recursos Humanos, posee las capacidades adecuadas para desempeñar la función de forma eficiente.						X		X		X		X		
	COMPORTAMIENTO	Valores éticos	4	El personal que labora en la administración de recursos humanos tiene un comportamiento conveniente ante los requerimientos de algún usuario, creando de esta manera un sentido de identidad con la institución.						X		X		X		X		
		Relaciones	5	Las relaciones humanas propician la buena convivencia y la comprensión, todo ello con la finalidad del logro de los objetivos estratégicos previstos.						X		X		X		X		
		Estímulos situacionales.	6	El personal que trabaja en la Administración de Recursos Humanos debe de explotar las acciones positivas para que de esta manera resulte más fácil hacer frente a las acciones negativas, orientado a ofrecer un servicio de calidad a los usuarios.						X		X		X		X		

ESFUERZO	Recursos mentales.	7	El personal involucrado en la Administración de Recursos Humanos emplea apropiadamente los recursos mentales para el logro de los fines institucionales previstos, los cuales están orientados a la excelencia en la calidad de servicios.						X		X		X		X		
	Recursos físicos.	8	Los bienes tangibles están siendo empleados convenientemente en provecho del personal de usuarios para ofrecer con ello un eficiente y efectivo servicio a los usuarios.						X		X		X		X		
		9	Los bienes tangibles con que cuenta la universidad, están acordes en tecnología, medios, equipos e infraestructura.							X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Selene Celeste Palma Elorreaga

DNI: 70010617

Especialidad del validador: Maestra en Investigación y Docencia Universitaria

25 de mayo del 2022

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

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

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

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


Mg. Selene Celeste Palma Elorreaga
D. N. I. N.º 70010617

Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos.

Variable 1: Gestión Pública

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,771	15

Variable 2: Administración del recurso humano

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,745	9

Anexo 7. Prueba de normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1. Gestión pública	.277	30	.000	.805	30	.000
V2. Administración del recurso humano	.293	30	.000	.755	30	.000
V1D1. Planeamiento	.292	30	.000	.753	30	.000
V1D2. Ejecución	.319	30	.000	.800	30	.000
V1D3. Retroalimentación	.323	30	.000	.714	30	.000
V2D1. Capacidad	.303	30	.000	.786	30	.000
V2D2. Comportamiento	.441	30	.000	.521	30	.000
V2D3. Esfuerzo	.436	30	.000	.594	30	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario.

A través de la prueba de normalidad se conoció el tipo de prueba de hipótesis a utilizar; al evidenciarse un Sig. < 0.05 en variables y dimensiones, se concreta que los datos obtenidos fueron no paramétricos, utilizándose por ello la prueba de Rho Spearman para el contraste de las hipótesis del estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUIRRE ESPINOZA EDWARDS JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión pública y administración del recurso humano en trabajadores administrativos de una Universidad Nacional - 2022", cuyo autor es PEREZ AZABACHE JAMES ALDRIN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUIRRE ESPINOZA EDWARDS JESUS DNI: 23854868 ORCID 0000-0002-5514-6707	Firmado digitalmente por: EDWARDSAE el 21-08- 2022 15:14:10

Código documento Trilce: TRI - 0369820