

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3646

Gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022

Mag. Chancha Ayala, Tarcila

tchancha@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-1028-2203>

Universidad César Vallejo

Mag. Zurita Surichaqui, Nilda Nélida

nzuritas@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-1114-3248>

Universidad César Vallejo

Mag. Quispe Ochoa, Rossali Mónica

rquispeoc@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-1028-2203>

Universidad César Vallejo

Mag. Solórzano Zavala, Jorge Rolando

jsolorzanoz@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-9986-7859>

Universidad César Vallejo

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022. La metodología se basó en el paradigma cuantitativo, de tipo básica, alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 58 funcionarios del organismo público, siendo 50 funcionarios el número de la muestra, a quienes se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados descriptivos evidenciaron que el 54% de los servidores públicos del gobierno regional calificaron en nivel regular tanto a la gestión de recursos humanos como a la modernización de la gestión que desarrolla la referida entidad, asimismo, los resultados inferenciales identificaron como valor de significancia 0.01 menor que 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. asimismo calificó con estadístico Rho de Spearman 0.468 Se concluyó en, que existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión en un gobierno regional peruano, 2022 y esta correlación califica en grado moderado.

Palabras claves: *gestión de recursos humanos; modernización gestión pública; gobierno regional.*

Correspondencia: tchancha@ucvvirtual.edu.pe

Artículo recibido 15 octubre 2022 Aceptado para publicación: 15 noviembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Cómo citar: Chancha Ayala, T., Zurita Surichaqui, N. N., Quispe Ochoa, R. M., & Solórzano Zavala, J. R. (2022). Gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), 1879-1907. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3646

Human resource management and modernization of public management in a Peruvian regional government, 2022

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between human resource management and the modernization of public management in a regional entity, 2022. The methodology was based on the quantitative paradigm, basic type, correlational scope and non-experimental cross-sectional design. . The population consisted of 58 officials of the public body, with 50 officials being the number of the sample, to whom the survey technique was applied and the questionnaire as an instrument. The descriptive results showed that 54% of the public servants of the regional government qualified both the human resources management and the modernization of the management carried out by the aforementioned entity at a regular level, likewise, the inferential results identified a significance value of 0.01 less than 0.05, so the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted. it also qualified with Spearman's Rho statistic 0.468 It was concluded that there is a significant relationship between human resource management and management modernization in a regional entity, 2022 and this correlation qualifies to a moderate degree

Key words: *human resource management; public management modernization; regional government.*

INTRODUCCIÓN

En Europa, la gestión de recursos humanos evidenció que el 50% de los trabajadores señaló sentirse insatisfecho en el ámbito laboral, asimismo, uno de cada tres trabajadores consideró al liderazgo como deficiente, trayendo como consecuencia limitaciones en el desarrollo organizacional; donde los gerentes no entendieron a los colaboradores, menos valorarlos en el rol de sus actividades, desencadenando menor compromiso y deficiente desempeño, de igual manera, en España, 6 de cada 10 empresas señalaron tener problemas de rotación; y el 25% del total se encontraba en renovación; existieron dificultades para reclutar al personal que reemplace a los trabajadores en retiro (Capital, 2019; Adecco, 2019), similar panorama se apreció en América Latina, donde los avances fueron desfavorables con elevada insatisfacción, urgiendo cambios en la dirección gubernamental para mejorar el aparato estatal, la capacidad de generar bienes, y servicios para contribuir a estabilizar la equidad en la entrega del valor público ciudadano (Schroeder, 2016; Frihet, 2016).

En el contexto nacional, Sotomayor (2015) señaló que la innovación del servicio público se inició hace tres décadas, donde el Estado minimizó el proceso a su rol directivo y regulador, permitiendo la descentralización y originando autoridades regionales, en ese sentido, Huanca, et al. (2021) identificaron que la reforma estatal no tuvo correspondencia con la calidad brindada a los usuarios, afectando el sistema de atención que proporcionan los gobiernos regionales, ocasionando la necesidad de una simplificación administrativa, y de acuerdo a lo expuesto por Soto (2021) la reforma de la gestión gubernamental fue incipiente, mostrando insatisfacción con las autoridades inmediatas, puesto que perciben incompetencia de los colaboradores, concluyendo que la innovación del servicio público está en nivel inicial, reflejando aspectos a mejorar en la calidad del servicio al usuario y a la ciudadanía. En ese sentido, Saravia (2018) señaló que la innovación pública fortaleció las funciones del recurso humano y mejora la dirección de los jefes al realizar y designar responsabilidades a los trabajados, para cumplir objetivos institucionales ya establecidos y proporcionar atención de calidad y transparente a los ciudadanos; y lo reafirmó en su investigación, Panagiotis (2021) expresando que la innovación pública que impactó positivamente en la aplicación de las políticas de recursos humanos, donde los empleados son elementos integrales para la implementación de las reformas.

Considerando que, al innovar los métodos públicos garantizan los factores motivacionales del capital humano en la reforma pública, y tomando en cuenta que, el empleado es el catalizador de cambios públicos, Jiménez (2021) señala que, la evolución de procesos de la gestión del capital humano optimiza la productividad y la calidad del servicio que ofrece, debido a que gestiona minuciosamente los requerimientos para la contratación del personal, quienes deben cumplir con los estándares de calidad impuesto por las instituciones públicas en sus convocatorias. En el ámbito local, el Gobierno Regional de Huancavelica (GORE Hvca) aprobó los resultados evaluados en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2020 al periodo 2019, vinculados al proceso de modernización de la gestión, afirmando que no alcanzaron las metas en diversos indicadores, incidiendo en el incremento de la pobreza en Huancavelica pasó de 32.9% a 36.2% en el 2018, siendo uno de los departamentos más pobres del país y evidenciando un deficiente rendimiento de la gestión de recursos humanos, expresados en baja eficiencia, insuficiente capacitación y baja productividad de los estamentos de administración regional, que confirman los hallazgos del informe de verificación por desempeño (2020), donde se evidencia que el Gobierno Regional cumplió el 30% de los compromisos de gestión, a pesar de contar con una mayor asignación de recursos financieros, presupuestales y económicos (GORE Hvca, 2020). Por tanto, se identificó el problema general de la investigación: ¿De qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022?;

De acuerdo con los criterios de Hernández & Mendoza (2018), la investigación se justificó desde el aspecto teórico al aportar amplitud del conocimiento con fines académicos, para ser utilizado en futuras investigaciones sobre la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión pública de las organizaciones del Estado; desde la relevancia social, beneficiará a la institución y de manera indirecta a la ciudadanía, contribuyendo a la mejor gestión de la entidad pública; considerado el aspecto metodológico, se utilizó dos encuestas validadas y con niveles de confiabilidad óptimos para ser aplicados para investigaciones posteriores de la gestión pública; finalmente, la justificación práctica, se estudió la relación del capital humano y la innovación, orientado a resultados a favor de la población.

El objetivo general fue:

- Determinar de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022;

Los objetivos específicos propuestos fueron:

- Oe1- Determinar de qué manera los condicionantes internos se relacionan con la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022;
- Oe2-determinar de qué manera las características del personal se relacionan con la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022
- Oe3-determinar de qué manera la organización del personal se relacionan con la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022 y
- Oe4-determinar de qué manera los objetivos estratégicos se relacionan con la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022.

La hipótesis general propuesta fue:

- HG-Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos con la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022.

Las hipótesis específicas:

- He1-Existe relación significativa entre los condicionantes internos con la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022;
- He2- Existe relación significativa entre las características del personal con la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022;
- He3-Existe relación significativa entre la organización del personal con la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022, y
- He4-Existe relación significativa entre los objetivos estratégicos con la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La gestión de recursos humanos es el impulso o acciones que transforman la conducta de los individuos en el momento de generar y ejecutar tácticas institucionales; así como, las dirigidas al servicio de recursos humanos que trascenderán mediana o largamente en el tiempo considerando aspectos íntimos y el ámbito contextual de las entidades (Dolan, et al. 2007, p.31). Entonces, la gestión de recursos humanos es un proceso que permite dirección el plan de formación de una entidad con el fin de mejorar su productividad, la calidad de atención que ofrece a sus usuarios y el logro de las metas que posee en

beneficio de la población. Ello generando una relación asertiva entre la entidad y los trabajadores con el fin de mejorar la calidad del servicio que ofrece a los ciudadanos. Por tanto, es indispensable que se despliegue el proceso descrito, a razón de que contribuye con el departamento de recursos humanos; por ende, con la gestión general de las distintas áreas de la entidad y así consigue establecer políticas de selección de personal, políticas de formación y políticas de valoración del desempeño, logrando mejorar la gestión de la organización. Son todas aquellas actividades que afectan el comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de la empresa o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos y que afectan el comportamiento de los individuos a mediano y largo plazo, tomando como referencia tanto factores internos como externos de la organización (Dolan, 2007). Entendido como aquello que influencia sobre las personas que laboran en una entidad, como una política que puede conducir a mejores desempeños organizacionales (Chiavenato, 2013), máxime al encontrarnos comunicados por la virtualidad, lo que hace imprescindible que el factor humano dirija el camino de las entidades, con el fin de brindar un servicio acorde a las nuevas necesidades de los ciudadanos, al ser un factor constante de modificación institucional y el rol preponderante lo tiene el individuo integrante de una entidad al hacer la diferencia en el servicio, bien o producto que brinda, llegando a la eficiencia; por tanto, el capital humano comprende prácticas y sistemas que influyen en el comportamiento, las actitudes y el desempeño de los empleados. la gestión de recursos humanos como un proceso de gestión de personas en organizaciones que incluye la contratación de personas, formación y desarrollo, compensaciones, relación con los empleados, motivación, la remuneración y el rendimiento (Simancas, et al., 2018).

Administrar los recursos humanos implica la acción de coordinar las actividades y participación de los trabajadores para el logro de las metas institucionales. Sin embargo, un buen sistema operativo de la gestión de recursos humanos contribuye en la dirección estratégica de la institución. El componente central de los recursos humanos es el personal, debe garantizar que la organización seleccione, desarrolle y retenga al personal idóneo que contribuye al logro de objetivos (Sotomayor, 2015).

La modernización de la gestión pública ha demostrado que el éxito de la gestión se debe gran parte por la eficacia del reclutamiento, selección, contratación del personal que se

encuentra altamente calificado para el desempeño del puesto, sean profesionistas técnicos, administrativos, directivos o en cuyo caso quienes acrediten una formación académica con gran experiencia laboral en el sistema de administración pública a fin de satisfacer los puestos ocupacionales en el contexto de la modernización del tercer milenio (Morveli, 2021). La planificación de políticas comprende las estrategias, políticas y los procedimientos que definen, adecuan y alinean los objetivos de la institución con las metas del sector, estas políticas incorporan mecanismos de diseño y control de los indicadores del área de recursos humanos (SEAP, 2015) presupuesto por resultados significa hacer incidencia sobre el control estratégico del gasto y el establecimiento de prioridades, a través de la delegación y responsabilidad por los resultados (Suriante, 2015), servicio civil meritocrático, conjunto de parámetros institucionales que gestiona a los servidores y funcionarios públicos, la finalidad es equilibrar los intereses ciudadanos y los derechos laborales teniendo como fin la atención a la ciudadanía (D.S Nº 004-2013-PCM, 2013).

La simplificación administrativa se centra en la eliminación de costos innecesarios y obstáculos que ocasionan el funcionamiento inadecuado de la administración pública (D.S Nº 004-2013-PCM, 2013), el sistema de información comprende un proceso mediante el cual se recogen, organizan y analizan datos a fin de convertirlos en información que sea útil para la toma de decisiones (D.S Nº 004-2013-PCM, 2013), el sistema de recursos humanos está compuesto por la gestión de las actividades de dicha área, refiere a todas las actividades planificadas y controladas de una organización para construir y mantener la relación entre los empleados y la organización, con el fin de cumplir tanto en los objetivos institucionales como las expectativas de los empleados (Yahiaqui, et al. 2015).

Enfoque conceptual de la gestión de recursos humanos

La Gestión de recursos humanos son todas aquellas actividades que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de la empresa o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos y que afectan al comportamiento de los individuos a medio y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contextos a la organización (Dolan et al., 2007).

Dimensiones de la gestión de recursos humanos

1.- Condicionantes internos a la gestión de recursos humanos, que son factores íntimos de tácticas, instrucciones, orientaciones especializadas, tecnológicas, distribuciones y el dimensionamiento organizacional de una entidad sea estatal o privada que contribuyen a un adecuado desarrollo o funcionamiento; es así como, el servicio de capital individual y lo más próximo debe ser considerado como uno solo, donde el personal beneficia a su desenvolvimiento; así como, contribuye en una dinámica positiva para la entidad (Dolan et al. 2007). En conclusión, en este punto es importante las evaluaciones íntimas como las que se encuentran fuera que condicionan al desempeño de la entidad; por cuanto, su influencia es a nivel directo e indirecto y éstos a su vez podrán ser evaluados como rendimientos y triunfos. En este esquema la alta dirección u orientación especializada realiza el rol de gestor; es decir, de quienes toman decisiones sobre el servicio público que protagonizan.

2.- Características del personal, circunscrito desde la conducta y filiación con la entidad sea pública o privada que recaerá en el proceder y responsabilidad para cumplir los objetivos colectivos e institucionales. El empuje y vigencia del tratamiento del recurso personal estriba en las cualidades de quienes dirigen estas áreas, además de reflexionar las modificaciones del aspecto laboral y las visiones de los técnicos que laboran en esta área; por ende, quien dirige debería contar con prácticas previas, compromiso de cambio, habilidades blandas y un elevado servicio público (Dolan et al., 2007).

Por ello, las tipologías del burócrata son obtener el cumplimiento del objetivo o meta establecida en la entidad, lo que hace importante que el gestor cuente con experiencia, un conocimiento amplio de la institución para que pueda ordenar equipos técnicos con conocimientos y que puedan tomar decisiones para la mejora institucional, lo que contribuye a la evolución del servicio público que recaerá en una programación trascendental, además de estar al tanto de los cambios económicos para que impulse estrategias y cumplir con los rendimientos esperados. Es importante, que este personal tenga capacidad analítica que sirva para plantear soluciones y formular propuestas de mejora en el ámbito personal; asimismo, debe encontrarse empoderado de las directrices planteadas en la entidad, lo que influenciará a todo el personal, apoyando en las disposiciones institucionales al ser dinámico y flexible a los cambios. Este gestor debe tener predisposición a modificaciones estructurales en las entidades tanto públicas como

privadas aportando positiva y efectivamente con mejoras a través de planes u otros instrumentos de gestión con calidad que contribuye en los objetivos institucionales que aporta a la cultura organizacional. Es esencial las acciones de funcionarios y servidores; por cuanto, este tendrá impacto directo con los beneficiarios del servicio, bien, etc., ya que los hechos entre éstos recaerán en algo positivo o negativo institucionalmente, descrito así, las relaciones interpersonales de los gestores, etc. en una entidad tendrá impacto en los usuarios.

3.- Organización del personal, está dirigido a estudiar, elegir, valorar y vigilar al capital humano en las entidades o los servicios que brindan, por ende las áreas que rigen al capital humano tienen un horizonte de crecimiento individual y colectivo, además de dotar una distribución institucional acorde a la realidad que rigen, para lo cual distinguirá aspectos como: la identificación y designación de funciones, responsabilidad con la entidad, vigencia y transparencia institucional, que ayude a realizar mejor sus labores identificando oportunidades y riesgos de actitudes en la entidad (Dolan et al., 2007).

4.- Objetivos estratégicos, donde anticipadamente se proyectaron las acciones a desplegarse, identificando objetivos y rendimientos por áreas e institucionales para su realización, destacando en estos tiempo tres formas de objetivos: los evidentes que busca cautivar a individuos competentes, con compromiso institucional y que busquen hacer carrera en la entidad; los sobreentendidos buscan mejorar los rendimientos, la calidad del servicio o bien brindado y el cumplimiento de las normas o toma de decisiones dentro de estos parámetros señalados en las normas y los de extensa espera son aquellos que son perennes en el tiempo Dolan et al.(2007). El modernismo del servicio público se destaca por su aplicación en entidades gubernamentales para atender las necesidades de los pobladores; así como, la emisión de normatividades para este fin. Sin embargo, la forma como los gobiernos regionales y locales vienen realizando presentan deficiencias, como se advierte en el gobierno local de Berisso en Argentina, donde el 32% de los consultados precisaron insatisfacción hacia la gestión pública local (Rocca; 2018).

Es así como, se establece que las dimensiones de la gestión de recursos humanos son los ejes esenciales para delimitar las necesidades de la entidad en relación con el personal que requiere para satisfacer las demandas de los usuarios y de los fines institucionales. Por ello, es indiscutible que permite elegir solo a los que cumplen con los requerimientos institucionales, en base a las características requeridas para el perfil del puesto. De este

modo, se organiza al personal según sus responsabilidades y objetivos para alcanzar los fines estratégicos de la entidad.

MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Es una medida que propone el desarrollo integral del país que acerca el estado hacia la población, el propósito radica en cambiar los procesos administrativos en las instituciones para agilizar el trabajo e incrementar el nivel de atención a la ciudadanía (Pollitt, and Bouckaert, 2004).

La importancia de la modernización radica en el fortalecimiento de las capacidades de la administración pública, de ella depende la consolidación de la gobernabilidad democrática y la lucha contra la corrupción, requiriendo contar con un Estado transparente, confiable y eficiente para desarrollo de un país equitativo, ya que los ciudadanos requieren de servicios accesibles y de calidad (MRE, 2018).

Modernizar la gestión en las instituciones públicas es una pieza clave en el desarrollo socioeconómico de Perú, la administración moderna otorga un grado de eficacia en el progreso y cumplimiento de las habilidades del Estado a fin de aumentar la capacidad de las instituciones, permitiendo definir las necesidades de las poblaciones, formular las posibles soluciones, apoyar al cumplimiento de las instituciones; y, simplificar la capacidad para aumentar la eficacia, desarrollando nuevos parámetros de relación con la sociedad (Ticon & Villegas, 2019).

Es así como, la modernización del Estado nace del proceso de transformación bajo un nuevo paradigma, tal proceso se ha difundido por todos los países a nivel mundial como base para la modernización y el cambio de las administraciones públicas; el cambio comprende procesos más racionales, reestructuraciones internas orientadas a la eliminación de la burocracia por ello, el gobierno peruano instauró un nuevo modelo gubernamental que sirve de instrumento principal ante dificultades públicas, situación que ha llevado a tener la percepción negativa del ámbito gubernamental (Huanca, et al., 2021).

La Ley N° 27658 (2002) establece que la Ley Marco de modernización de la gestión del Estado, por cuanto declara al Estado Peruano en proceso a la modernización en la administración estatal a fin de mejorar el servicio al ciudadano, Ley N° 29158 (2007) declara la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, en la cual suscribe que, la modernización de la gestión comprende un sistema de la administración pública, Decreto Legislativo N° 004-

2013-PCM (2013) normativa que aprueba la Política Nacional de modernización de la gestión, desarrollando los principales componentes y ejes; los mismos que direccionan la innovación gubernamental presentando la visión, principios y lineamientos orientadores en beneficio de la población. Esta política tiene por objetivo general orientar, articular e impulsar, en todas las entidades públicas, el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país. El proceso de modernización de la gestión pública se basa en el modelo de gestión para resultados al servicio de los ciudadanos, para lo cual la política de modernización desarrolla cinco pilares que son: políticas públicas, planes estratégicos y operativos, presupuestos para resultados, gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional, servicio institucional meritocrático, sistemas de información, seguimiento, monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento, tres ejes transversales: gobierno abierto, gobierno electrónico y articulación institucional y un proceso de gestión del cambio.

El gobierno abierto brinda a los organismos del sector público mantener una gran cantidad de datos de varios dominios. Estos datos representan un recurso potencial que las organizaciones y las personas pueden utilizar para mejorar sus propios conjuntos de datos o que se pueden utilizar para desarrollar productos y servicios nuevos e innovadores. Con el fin de fomentar la reutilización de los datos en poder de los organismos públicos, varios países de todo el mundo han comenzado a publicar sus datos de acuerdo con los principios del gobierno abierto (Dusan, 2015).

En general, los datos abiertos son datos publicados en Internet de manera que cualquiera puede utilizar, reutilizar y redistribuir libremente estos datos. Los datos gubernamentales son todos los datos que pertenecen a un organismo del sector público. Por lo tanto, son propiedad de un organismo del sector público que se publica en Internet para su uso, reutilización y redistribución gratuita con fines de conocimiento sobre las acciones que va desarrollando este (Oszlak, 2013).

Los beneficios de mantener un gobierno abierto según Hofmann, et al. (2020) son, aumentar la transparencia, estimula el crecimiento económico, mejora los servicios gubernamentales y la capacidad de respuesta, fomenta la reutilización, ayuda a mejorar las relaciones públicas y las actitudes hacia el gobierno y sobre todo los datos y procesos gubernamentales. Oszlak (2013) señala que la apertura del gobierno abierto, lo que hace

es reformar su condición de único foco, interesado en la transparencia y colaboración, intercambio de información oportuna y calidad como medio de transparencia para mejor democracia, crecimiento económico y buen gobierno.

La combinación de información de los diferentes actores puede hacer que la toma de decisiones en el gobierno sea más eficiente y efectivo, por cuanto, estos elementos comprenden la materia comunicativa de la transparencia. Las reformas de gobierno abierto utilizan el método de una mejor actuación sobre acceso a la información, pero también hay un enfoque en los medios disponibles para interactuar con los ciudadanos a través de la participación. Así, la política de gobierno no sólo son términos de apertura de la formación, sino también como dinámica relacional en que las organizaciones públicas interactúan con los ciudadanos y la participación se centra especialmente en ciudadanos individuales. Pero la participación también puede ocurrir en un nivel más organizacional a través del compromiso con instituciones sin fines de lucro o del sector privado o entre agencias. Otro aspecto fundamental en los gobiernos abiertos yace sobre la rendición de cuentas públicas, involucra los medios por los cuales los organismos públicos y sus trabajadores gestionan las diversas expectativas generadas dentro y fuera de la organización (Oszlak, 2013; Ingrams, et al., 2020).

El Gobierno electrónico, es una iniciativa para transformar el sistema de prestación del sector público hacia la prestación de servicios de alto rendimiento y más orientado al ciudadano. La aparición de la banda ancha y la tecnología de las comunicaciones se ha convertido en el catalizador del crecimiento de los sistemas en línea, que constituyen el motor principal de la administración electrónica. La implementación exitosa del gobierno electrónico abarca revolución de la industria, con una promesa para el futuro innovaciones e impactos positivos en ciudadanos y empresas. Estas iniciativas han aumentado la transparencia del gobierno y responsabilidad en la prestación de servicios a la sociedad que impulsan el crecimiento a largo plazo. Por lo tanto, la información y los sistemas deben estar siempre disponibles. en línea, lo que brinda más oportunidades al Estado para mantenerse en contacto con los ciudadanos (Reza & Mousa, 2021; Mohamed & Rozilawati, 2020).

Los gobiernos electrónicos aplican el uso de tecnologías de información y comunicación (TIC) en los diferentes procesos y en las diferentes funciones gubernamentales, todo ello con el objetivo de incrementar la transparencia, eficiencia y participación ciudadana. El

gobierno electrónico es uno de los fenómenos más importantes en el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones, cuya implementación tiene un cambio profundo en la forma de vida, administración y liderazgo de los países y es una combinación de tecnología de la información y red de información web, que tiene como objetivo proporcionar servicios directos a ciudadanos, empleados gubernamentales, empresas y departamentos gubernamentales. El uso de las TIC significa un componente esencial para la modernización de la gestión pública a fin de otorgar un mejor servicio a los ciudadanos, ya que permite que haya la participación de la ciudadanía, pudiendo ser parte o acompañar en los procesos de seguimiento y evaluación (Organization of American States, 2010; Cortéz & Cardona, 2016; D.S Nº 004-2013-PCM, 2013). La articulación institucional en la PNMGP (2013) refiere que un Estado que se caracteriza por ser descentralizado tiene por función la articulación y alineación de sus actividades entre los distintos niveles de gobierno y con el mayor número de entidades que lo conforman, desde las respectivas funciones que se les otorga de tal forma que se asegure el logro y alcance en conjunto de las metas y objetivos. Es necesario que las políticas públicas, las políticas de estado y de gobierno se mantengan bajo mecanismos de coordinación y cooperación, expresados por dos ejes de la relación institucional. Vertical compuesto por gobiernos desde sus distintos niveles local, regional y nacional, y horizontal que refiere a la articulación de instituciones del mismo nivel o sector.

En resumen, la modernización de la gestión pública es un proceso que comprende transformar de forma constante los procesos que efectúa una institución para mejorar la calidad de servicio que ofrece una institución de forma interna y externa. Esto con el único fin de satisfacer los requerimientos de los ciudadanos, sus trabajadores y beneficiar a la sociedad de significativa.

Base teórica de la variable modernización de la gestión pública

La innovación del mandato público es un proceso innovador frente a la misión administrativa, la reforma hace referencia al cambio sustancialmente bueno o beneficioso que se remite a una época actual; en ese sentido, el estado busca evitar escenarios menos deseables y pasar a unos más deseables que influyan sobre su accionar, mediante el incremento de la eficacia operacional de la administración para cumplir con sus funciones institucionales, para ello es fundamental la aplicación de principios y acciones que mantengan un carácter abierto y democrático en sus diferentes niveles de

gobierno para trabajar mejor y a un menor costo (Figuerola, et al., 2011).

La modernización del Estado es una política que propone el desarrollo integral del país que acerca el Estado hacia la población, el propósito radica en cambiar los conocimientos administrativos en las entidades para apresurar el trabajo y aumentar el horizonte de atención a la ciudadanía. Es importante considerar que, esta política emergerá de la consecución de las políticas de gobierno, actividades técnicas y políticas relacionadas a cambios de paradigmas, actitudes, y el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos (Maizondo & Hidalgo, 2021).

La reforma del mandato público comprende una habilidad pública del Estado Peruano, comprende un proceso cuya finalidad es optimizar la eficiencia del aparato gubernamental mediante la priorización y optimización de los recursos públicos, a fin de ofrecer una excelente atención a los pobladores, cuya política tiene por objetivo dotar de canales efectivos para promover la participación de la ciudadanía, busca tener un Estado descentralizado y desconcentrado, que actúe con transparencia en su gestión, con trabajadores objetivamente calificados y bien remunerados; finalmente el objetivo es lograr un Estado fiscalmente equilibrado al servicio de los pobladores (Ley Nº 27658, 2002).

No obstante, hubo descuido del Estado por la deficiente gestión pública, con efectos negativos en la eficacia de gasto y generando malestar en los ciudadanos, desencadenó alteraciones en el orden público al no brindar los servicios públicos básicos; así como, la existencia de altos niveles de burocracia, crecimiento desigual y poco desarrollo social; pues si bien la economía creció exponencialmente a inicios del siglo, la función estatal fue deficiente, generando desconfianza y credibilidad de la población hacia el Estado (D.S Nº 004-2013-PCM, 2013).

Enfoque conceptual de la Modernización de la gestión pública :

Pollitt y Bouckaert, (2004), establecieron que es una medida que propone el desarrollo integral del país que acerca el Estado a la población, el propósito radica en cambiar los procesos administrativos en las instituciones para agilizar el trabajo e incrementar el nivel de atención a la ciudadanía”.

Dimensiones de la modernización de la gestión pública

1.- Orientación externa hacia la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, es un modelo de gobernanza que promueve la transparencia y acceso a la información,

participación ciudadana, rendición de cuentas e integridad, buscando incluir las necesidades y expectativas de los ciudadanos en los procesos de toma de decisiones de la administración pública, la formulación e implementación de políticas públicas y la mejora de la calidad de la provisión de servicios y regulaciones, para fortalecer la democracia, legitimidad de la acción pública y el bienestar colectivo (Pollitt and bouckaert, 2004).

2.- Orientación hacia el logro de resultados: Implica una gestión orientada a conseguir unos resultados determinados, predefinidos y esperados, la idea es dirigir o administrar por objetivos para conseguir los resultados esperados. (Pollitt & Bouckaert, 2004).

3.- Profesionalización del servicio civil: Los trabajadores del sector público deben actuar como gerentes profesionales, y el conocimiento de la ley en el área relevante es solo una de una gama más amplia de habilidades requeridas de un funcionario público. (Pollitt & Bouckaert, 2004).

4.- Complementación del papel de la democracia representativa por una gama de dispositivos para consulta, esto es una iniciativa para transformar el sistema de prestación del sector público hacia la prestación de servicios de alto rendimiento y más orientado al ciudadano ya que la banda ancha y la tecnología de las comunicaciones se ha convertido en el catalizador del crecimiento de los sistemas en línea, que constituyen motor principal de la administración electrónica. (Pollitt & Bouckaert, 2004).

En tanto, las dimensiones que posee la modernización de la gestión pública permiten mejorar los procesos encargados de orientar de forma externa a los ciudadanos para satisfacer sus requerimientos, permiten lograr los resultados en el tiempo establecido y con la calidad requerida; además, contribuyen con la profesionalización de los trabajadores para garantizar el progreso, complementando el rol de la democracia al brindar el servicio por la entidad a los ciudadanos. La modernización de la gestión pública ofrece un mejoramiento integral a la entidad, incentivando el desarrollo innovador y tecnológico en procesos que ejecuta en beneficio de la población.

METODOLOGÍA

Se abordó desde un enfoque cuantitativo de nivel correlacional como investigación de tipo básica y diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 58 funcionarios del Gobierno Regional de Huancavelica, siendo la muestra 50 funcionarios públicos, que se eligieron aplicando un muestreo no

probabilístico de tipo por conveniencia. La técnica de la investigación fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos se empleó el cuestionario, el mismo que fue sometido a la prueba de validez a través del juicio de expertos, que declaró la aplicabilidad del instrumento; y la prueba de confiabilidad mediante el coeficiente de alfa de Cronbach del cuestionario de Recursos humanos registró 0.974 y el cuestionario de Modernización de la gestión pública registró 0.965 determinando una confiabilidad muy alta.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de la gestión de recursos humanos en el gobierno regional evidenciaron que el 54% de los funcionarios encuestados la calificaron en nivel regular y el 8% que calificó en un nivel adecuado, como evidencia de la existencia de adecuada gestión de las actividades de la entidad, lo que permitió una relación asertiva en la institución y garantizó una adecuada selección del personal para el alcance de las metas institucionales; como producto de que los trabajadores se identifican regularmente con la misión, los propósitos y visión institucional, lo cual denotó que los tomadores de decisión están relativamente comprometidos con las soluciones requeridas en la entidad, disponiendo acciones y presupuesto limitadas para ello, lo que conlleva a que se estructure una forma más idónea a la entidad y a los trabajadores para que alcancen las metas de forma oportuna; con respecto a las características del personal se identificó que al momento de reclutar a los trabajadores se valoró la experiencia laboral, el perfil requerido por la entidad, la experiencia de los postulantes y sensibilizó de forma adecuada a sus funcionarios sobre sus responsabilidades y objetivos, lo cual permitió que surja una relación adecuada entre directivos y trabajadores, favoreciendo el logro de las metas institucionales. Complementariamente en la organización del personal, se evidenció que los servidores no tuvieron una definición clara; así como, el compromiso con sus funciones y metas que mostraron para satisfacer las necesidades del gobierno regional y la ciudadanía; y que los planes de gestión institucional se formularon deficientemente, faltó incorporar aportes y participación de los trabajadores, lo que impidió alcanzar las metas establecidas, beneficiando a la entidad y la población.

Los resultados de la implementación de la modernización de la gestión pública en el gobierno regional evidenciaron que el 54% de los funcionarios encuestados la calificaron en nivel regular y el 40% como adecuada, como evidencia de que la entidad logró mejores niveles de eficacia, advirtiendo un progreso en el desarrollo de habilidades

institucionales, que esta cercana de ser inadecuada la implementación de la modernización del Estado en esta institución; de este modo, se estaría consiguiendo transformar la gestión de las áreas de la institución. La entidad remitió de forma oportuna la información en el portal de Transparencia, informó a la población adecuadamente; y actualizó oportunamente los registros sobre las acciones planificadas para los ciudadanos e incorporó a los líderes para diseñar los planes de ejecución, se identificó como un aspecto positivo que la entidad cuenta con un sistema de gestión de calidad que le facilitó llevar el control de los estándares requeridos para satisfacer las necesidades del ciudadano al efectuar un servicio; se encargó de contratar a trabajadores especializados en atender los requerimientos de los usuarios, ya que evidenció herramientas técnicas para evaluar la capacidad de atención al ciudadano del personal durante la etapa de contratación; y así, se identificó que el gobierno regional contó con áreas específicas para atender los requerimientos de los ciudadanos y demás organizaciones, demostrando el cumplimiento de los compromisos pactados con la ciudadanía.

Tabla 1

Correlación entre Gestión de recursos humanos y Modernización de la Gestión Pública

		Modernización de la Gestión Pública
Gestión de recursos humanos	Rho de Spearman	.468**
	Sig. (bilateral)	.001
	N	50

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Se obtuvo como coeficiente de correlación 0.468 y un p valor menor a 0.05; por lo tanto, se estableció correlación positiva moderada y significativa entre las variables gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022. Con los resultados obtenidos se demostró la relación positiva moderada entre gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública en una entidad regional, 2022. El resultado se asemeja con los hallazgos obtenidos por Maizondo e Hidalgo (2021) y Reyes (2021), quienes en sus estudios sobre la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión pública, hallaron que esta última se vincula de forma moderada con la gestión de recursos humanos y que las dimensiones de esta última denotan una asociación directa con la modernización del estado. Es decir, los condicionantes internos que denotan una organización a sus trabajadores se vincula

directamente con los procesos innovadores que desenvuelve para administrar al personal. Asimismo, identificaron en tal estudio que las características del personal se asocian con las metodologías innovadoras que devuelven los directivos al gestionar los procesos institucionales para el alcance de las metas. También, comprobaron que la organización del personal se correlaciona directamente con la invocación que emplea una organización para gestionar el personal que posee o requiere. Además, corroboraron que la eficiencia de los objetivos estratégicos que formula una entidad al personal depende de las estrategias novedosas que usan para que el personal incorpore tales fines en sus diligencias y consiga alcanzar con eficiencia y eficacia (Maizondo & Hidalgo, 2021; Reyes, 2021; Inga & Arosquipa, 2019; Rueda, 2018). Tal hallazgo se comprueba con el postulado de Chiavenato (2013) y Morveli (2021), el cual afirma que la gestión del recurso humano dentro de una institución es influenciada por la forma en como la misma entidad despliega sus procedimientos para mejorar la calidad de servicio y atención a los usuarios. Debido a que, que formulan objetivos estratégicos para el alcance de los fines institucionales, desarrollan una esquematización oportuna del personal mediante jerarquía de puestos y responsabilidad para una mejor productividad, especifican que el personal denote capacidades, aptitudes y habilidades desarrolladas mediante la experiencia laboral para satisfacer las necesidades de la organización. Los cuales denotan que la entidad establece condicionantes internos para mejorar el capital que posee y; en consecuencia, obtener beneficios de productividad, eficacia y eficiencia.

Por lo anteriormente descrito, se comprende que entre las variables gestión del recurso humano y la variable modernización de la gestión pública subyace una correspondencia directa y significa, ya que gracias a la modernización de los procesos que requiere la gestión del capital humano se consiente una selección optima del personal. A razón de que, permite elegir a los trabajadores en base a las características principales que requiere la organización en su personal para satisfacer los fines estratégicos que formulo, respetando los condicionantes internos establecidos para esquematizar al personal y poder alcanzar altos niveles de productivas y el logro de metas con eficiencia y eficacia (Chiavenato, 2013). Se comprobó la relación significativa de la gestión de recursos humanos y la modernización de la gestión, porque identificó que la implementación de la modernización al proceso de la gestión desenvuelta por el área de recursos humanos impacta en los condicionantes internos que establece la entidad para seccional al

personal requerido, ello centrándose en las características específicas para cada puesto laboral, que organiza de forma adecuada las responsabilidades de los servidores, logrando alcanzar los objetivos estratégicos de la institución.

Tabla 2

Correlación entre los condicionantes internos y la Modernización de la Gestión Pública

		Modernización de la Gestión Pública
Condicionantes internos	Rho de Spearman	.650**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	50

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Se obtuvo como coeficiente de correlación 0.650 y un p valor menor a 0.05; por lo tanto, se estableció correlación positiva alta y significativa entre los condicionantes internos y la modernización de la gestión pública. En un gobierno regional peruano, 2022. Dicho hallazgo coincide con los resultados obtenidos por de Knies et al. (2018), Bolie, et al. (2019) y Armijos et al. (2019), los cuales revelaron que la metodologías que desenvuelven los directivos dentro de una institución para gestionar el capital humano se encuentran asociadas a los condicionantes internos de la misma institución. Puesto que, tales agentes pueden ocasionar un impacto negativo o positivo en la gestión del personal, dependiendo de la forma en cómo se desarrollan las innovaciones designadas para mejorar los procedimientos administrativos encargados de la seleccionar al personal.

Asimismo, los hallazgos evidenciaron que los condicionantes internos que se establecen al modernizar la gestión del personal incide de forma significativa en el comportamiento del personal y en su productividad. Es así como, los autores refirieron que, si se implementan de forma adecuada los procesos para optimizar las capacidades de la entidad, los condicionantes internos generaran un impacto positivo en el personal (Knies et al., 2018; Boselie et al., 2019; Armijos et al., 2019).

Este hallazgo se corrobora con la teoría establecida por Dolan et al. (2007) y Morveli (2021), la cual manifiesta que los condicionantes internos son comprendidos como las orientaciones, instrucciones y tácticas que despliega la entidad para mejorar el desempeño de sus trabajadores, influyendo en su rendimiento profesional y en sus logros relacionados a sus metas laborales. Asimismo, beneficia de forma significativa con el progreso de la dinámica entre trabajador y organización para el alcance de las metas, ya

que la implementación de la modernización de la gestión contribuye con el éxito de la organización y genera un impacto en los trabajadores; a través, de los condicionantes internos.

Por tanto, se comprobó la relación entre los condicionantes internos y modernización de la gestión pública, lo cual revela que la innovación que ofrece el proceso de modernizar en la ejecución de los condicionantes internos, permite al área de recursos humanos al elegir al personal adecuado para cumplir los requerimientos institucionales, contribuyendo con el nivel de productividad de la entidad.

Tabla 3

Correlación entre las características del personal y la Modernización de la Gestión Pública

		Modernización de la Gestión Pública
Características del personal	Rho de Spearman	.468**
	Sig. (bilateral)	.001
	N	50

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Se obtuvo como coeficiente de correlación 0.468 y un p valor menor a 0.05; por lo tanto, se estableció correlación positiva moderada y significativa entre las características del personal y la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022. Este resultado se comprueba con los enunciados por Morveli (2021), manifestando que las peculiaridades que denota un trabajador determinarán si habrá o no un adecuado cumplimiento de los fines institucionales, a razón de que las características mencionadas son habilidades, capacidades y aptitudes que permiten la mejora de la productividad individual del trabajador. Por tanto, cuando la organización despliega procedimientos innovadores para seleccionar al personal, resalta las características de estos, consiguiendo identificar personas con altas capacidades de análisis, flexibles a los cambios y con dinamismo. Esto para incrementar la calidad de las labores de los trabajadores, reflejando procesos de contratación, selección y reclutamiento modernos.

Además, el resultado detallado concuerda con los hallazgos de Jara et al. (2018), Ghiglione (2015) y Ahmed (2018), quienes en sus estudios identificaron que la correcta caracterización de las características del personal depende directamente de la calidad de los procesos de gestión pública que denota una entidad al evaluar al personal requerido para su organización. Puesto que, a medida que pasa el tiempo, el mundo moderno obliga

a las organizaciones y más aún a las instituciones públicas a transformar o replantear su gestión, en ese sentido el talento humano influye directamente a mejorar los aspectos de selección y reclutamiento del personal y moderadamente el desempeño laboral.

De este modo, se comprueba que características del personal y la modernización de la gestión pública, revelando que al mejorar y actualizar las características del personal requerido de una institución. Se consigue optimizar la calidad de atención que proporciona, satisfaciendo significativamente los requerimientos de la sociedad.

Tabla 4

Correlación entre la organización del personal y la Modernización de la Gestión Pública

		Modernización de la Gestión Pública
Organización del personal	Rho de Spearman	.397**
	Sig. (bilateral)	.004
	N	50

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Se obtuvo como coeficiente de correlación 0.468 y un p valor menor a 0.05; por lo tanto, se estableció correlación positiva moderada y significativa entre las características del personal y la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022. Dicho hallazgo coincide por los resultados logrados por Brown (2018) y Bosilei (2018). Estos hallazgos mencionan que los cambios en el sector público durante las últimas dos décadas han tenido un impacto significativo en los empleados gubernamentales y el contexto en las que la gente trabaja, además de que el sector público se caracteriza típicamente por ser intensivo en mano de obra. Por ello, la organización del personal estatal es importante para la prestación de servicios, requiriendo una gestión óptima y metodológica para organizar a todo el personal en beneficio de la productividad y alcance de las metas institucionales. Ya que gestiona los recursos humanos en estructuras y sistemas debidamente definidas en función a las capacidades, responsabilidades y nivel de experiencia.

De este modo, la aplicación de los procesos de modernización de la gestión pública en la organización del personal facilita la identificación del desempeño laboral, comportamiento y actitudes de los mismos trabajadores frente a sus responsabilidades previamente designadas; como también de las actividades planificadas y controladas de la entidad para construir y mantener la relación entre los empleados y la organización,

buscando cumplir con la meta institucional como las expectativas de los empleados. Entonces, al administrar los recursos humanos se considera la organización de las actividades y participación del personal para llegar a metas y superar las dificultades (Brown, 2018; Boselie, 2018).

También, se comprueba por las teóricas establecidas por Chiavenato (2013) dichas afirmaciones revelan que las funciones del área del capital humano dependen de la gestión de los recursos humanos. Por ello, la organización del personal depende de las estrategias que denote la administración de la entidad para formarla y estructurarla en base a la planificación, el desarrollo, un uso racional, recompensa, rol, mejorando así el potencial de las personas de sus funciones. Consiguiendo, potenciar el desempeño del personal, la mejora de sus conocimientos, comportamientos, competencias y experiencias de aprendizaje. Además, de proporcionar un ambiente seguro para que disfrute de su labor e incremente el nivel de productividad en la institución a largo y mediano plazo.

Es así como, la renovación administrativo público evidenció que el éxito está en gran parte por la eficacia de la organización, reclutamiento, selección, contratación del personal a fin de satisfacer los puestos ocupacionales y los fines estratégicos en el contexto de la modernización del tercer milenio (Morveli, 2021). Entonces, se corrobora la relación entre organización del personal y modernización de la gestión pública, especificando que al actualizar el esquema organizativo de una entidad se consigue favorecer el nivel de productividad y la calidad del logro de las metas institucionales.

Tabla 5

Correlación entre los objetivos estratégicos y la Modernización de la Gestión Pública

		Modernización de la Gestión Pública
Objetivos estratégicos	Rho de Spearman	.501**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	50

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Se obtuvo como coeficiente de correlación 0.468 y un p valor menor a 0.05; por lo tanto, se estableció correlación positiva moderada y significativa entre las características del personal y la modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022. Este resultado se asemeja a los hallazgos obtenidos por Panagiotis (2021), Soto (2021) y

Rojas (2019), los cuales indican que la innovación de la gestión pública se asocia directamente con los objetivos estratégicos mediante los procesos de modernización, debido a que favorecen la productividad y el alcance de las metas organizacionales. Por lo tanto, su implementación incrementa la planificación de los logros e incrementan la satisfacción de los empleados, debido a que los objetivos estratégicos denotan aspectos esenciales de competencia y liderazgo para analizar el comportamiento organizacional que dan forma a la innovación del servicio público. Asimismo, se enfocan en mejorar la gestión pública y la profesionalización con el fin de que realicen eficazmente sus funciones y obligaciones. Afirmando la asociación que subyace entre la reforma pública y los objetivos al gestionar los recursos humanos de una organización (Rueda, 2018; Soto, 2021). Chiavenato (2013) confirma el resultado explicado anteriormente y estipula que la gestión del recurso humano se entiende cómo impacta sobre los individuos laborantes en una entidad, como una política que puede conducir a mejores desempeños organizacionales. Por esto, es imperante que haya objetivos estratégicos con la finalidad de promover las capacidades y habilidades de los mismos trabajadores y alcanzar las metas organizacionales, demostrando que el éxito de la productividad se vale no solo de las características del personal, sino de las estrategias metodológicas que implementa la entidad mediante la modernización para mejorar la eficacia y eficiencia de la organización como tal.

Por consiguiente, se demuestra la relación entre los objetivos estratégicos y modernización de la gestión pública, evidenciando que al modificar la forma en cómo se establece tales fines. Se facilita la identificación de la misión, visión y objetivo primordial de la institución para con la ciudadanía. Ello permite que los trabajadores enfoquen en lograr lo establecido de forma que beneficie a la población, consiguiendo mejorar de forma integral los procesos que despliega en cada área .

Finalmente, los cambios que surgen al implementar herramientas innovadoras para gestionar una entidad ocasionan grandes modificaciones en la estructura, cultural, social y económica de la entidad. Por tanto, es prescindible que el área de talento humano mantenga las estrategias adecuadas para mantener la eficiencia y productividad de los trabajadores. Ello involucra sostener evaluaciones, selecciones y contrataciones de calidad para no reducir o perder el nivel de la eficiencia y productividad de la entidad (Jara et al., 2018). De este modo, la modernización de la gestión pública cumple el rol esencial para

gestionar el capital humano. Las entidades estatales emplean procesos y procedimientos comunes para manejar al talento humano, limitando la capacidad de estos; por ende, limitando el mejoramiento de la calidad de atención o servicio que ofrecen al usuario. Esto remarca la necesidad que, dentro del marco estatal organizacional, de implementar estrategias y procesos actuales para gestionar el capital humano y obtener mejores resultados en cuestión del servicio o atención que ofrece para ordenar y mantener la eficiencia de su organización (Dill'erva, 2021).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se determinó como conclusion general que la gestión de recursos humanos con la modernización de la gestión en una entidad estatal en Huancavelica, 2022; tienen una relación positiva moderada y significativa (coef. Spearman = 0.468), lo que condujo a recomendar al responsable de la oficina de Gestión de Recursos Humanos del GOREHvca desarrollar capacitaciones en gestión del recurso humano, desde el enfoque de la modernización de la gestión pública, ello permitirá que consigan seleccionar al personal según las condiciones y objetivos estratégicos definidos por la misma institución. De este modo, se contratarán exclusivamente a las personas que denoten las capacidades y habilidades suficientes para alcanzar el estándar de calidad que ofrece el Gobierno Regional de Huancavelica a la ciudadanía.

Desde el aspecto de las conclusiones específicas, se determinó que la dimensión condicionantes internos con la variable modernización de la gestión pública en una entidad estatal en Huancavelica, 2022; tienen una relación positiva moderada - alta y significativa (coef. Spearman = 0.650), a partir de la cual se recomendó a los Gerentes, Subgerentes y jefes de áreas del GORE Huancavelica establezcan los condicionantes externos al evaluar y elegir al nuevo personal, permitiendo una selección minuciosa direccionar los requerimientos de la entidad, mejorar calidad de productividad y el logro de las metas.

Se determinó que la dimensión características del personal con la modernización de la gestión pública en una entidad estatal en Huancavelica, 2022; tiene una correlación positiva moderada y significativa de (coef. Spearman=0.468). Recomendándose al Gobernador Regional y Gerente General Regional del GORE Hvca, fortalezcan las áreas de recursos humanos y se apliquen capacitaciones respecto a cómo definir las características del personal al contratar para alcanzar el nivel de eficiencia institucional

esperado. Estableciendo filtros durante el proceso de selección del personal.

Se determinó que la dimensión organización del personal con la modernización de la gestión pública una entidad estatal en Huancavelica, 2022; tienen una relación positiva baja - moderada y significativa (coef. Spearman=0.397). Por ello, al Gerente General Regional y responsable de la oficina de Gestión de RR.HH del GORE Huancavelica se recomienda continuar con la organización del personal al fijar las responsabilidades en cada área, para facilitar el logro de los fines institucionales.

Se determinó que la dimensión objetivos estratégicos con la modernización de la gestión pública en una entidad estatal en Huancavelica, 2022; tienen una correlación positiva moderada y significativa (coef. Spearman =0.501). Tanto al Gobernador Regional como al Gerente General Regional del GORE Huancavelica se sugiere incorporar objetivos estratégicos según la innovación de cada proceso de gestión pública estableciendo roles y responsabilidades según la finalidad en beneficio ciudadano.

REFERENCIAS

- Adecco (20 de febrero de 2019). La rotación laboral en España: causas, datos e inconvenientes para las empresas. Obtenido de RRHH Digital: <https://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/135288/La-rotacion-laboral-en-Espana-causas-datos-e-inconvenientes-para-las-empresas?target=self>
- Ahmed , M. (2018). Strategic human resource management and public employee retention. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/REPS-07-2018-002/full/>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de Administración de los recursos humanos. Universidad y Sociedad, XI (4), 163-170. doi:2218-3620 http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Boselie, P. (2018). Strategic human resource management and public sector performance. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1407088>
- Boselie, P., Van, J., & Veld, M. (2019). A human resource management review on public management and public administration research: stop right there...before we go any further.... Public Management Review, 19.

- <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14719037.2019.1695880>
- Brown, K. (2018). Human resource management in the public sector. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1471903042000256501>
- Capital. (28 de febrero de 2019). Casi la mitad de los empleados europeos sienten que sus directivos no valoran su talento. Obtenido de Capital: <https://capital.es/2019/02/28/casi-la-mitad-de-los-empleados-europeos-sienten-que-sus-directivos-no-valoran-su-talento/>
- Chiavenato, I. (2013). Administración De Recursos Humanos. Venezuela : MC GRAW HILL. doi:13: 9786071505606. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1145>
- Cortéz, J., & Cardona, D. (2016). Gobierno electrónico en América Latina Revisión y tendencias. Bogotá : Universidad del Rosario. Recuperado el 22 de octubre de 2021 , de https://simehbucket.s3.amazonaws.com/miscfiles/gobierno-electronico-en-al-web_12mehoj1.pdf
- D.S Nº 004-2013-PCM. (2013). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Lima, Perú: El Peruano. Recuperado el 19 de octubre de 2021 , de <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>.
- Dill'erva, I. (2021). Nuevos desafíos de la administración pública hacia 200 años de independencia. LuMEN, 173-186. Obtenido de <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/2396/2605>.
- Dolan, S. L., Valle Cabrera, R., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2007). Human resource management: how to successfully attract, retain and develop human capital in times of transformation. McGraw Hill. <https://acortar.link/SD9c6j>
- Dusan, J. (2015). Benefits and Risks of Open Government Data. University of Economics. doi:10.20470/jsi.v5i1.185
- Ghiglione, F. (2015). Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. Maestría en Gestión Empresarial . Argentina: Universidad de la Pampa. Recuperado el 18 de octubre de 2021 , de http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/rdata/tespo/e_ghiges075.pdf.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta

- ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Hofmann, A., Ramírez, A., & Bojórquez, J. (2020). La promesa del gobierno abierto . Lima : ITAIP
<http://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/4199/1/Gobierno%20abierto.pdf>
- Huanca, J., Morales, C., Zela, C., & Talavera, I. (06 de enero de 2021). Modernización de la gestión pública y la calidad de atención al usuario en las municipalidades provinciales de la región Puno. Polo del Conocimiento, VI(1), 479-498. doi:10.23857/pc.v6i1.2159
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2159>
- Inga, F., & Arosquipa, C. (2019). Advances in the development of human resources in health in Perú and its importance in quality of attention. . Symposium, 7.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (20 de junio de 2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, XXIII(83), 740-760. Recuperado el 16 de octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Jiménez, N. (2021). Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018 – 2019. Escuela de Posgrado . Lima, Perú.: Centro de Altos Estudios Nacionales. <http://200.60.64.68/handle/20.500.13097/201>
- Knies, E., Gould, J., & Vandenabeele, W. (2018). Strategic human resource management and public sector performance: context matters. The international journal of human resource management, 14. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1407088>
- LEY Nº 27658. (2002). Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Lima, Perú: El Peruano.
- LEY Nº 29158. (2007). Ley Orgánica del Poder . Lima, Perú : El Peruano .
- Maizondo, F., & Hidalgo, I. (21 de marzo de 2021). Modernización y Calidad Del Servicio en la Ugel N° 01, San Juan de Miraflores, Lima, 2019. Revista Journal, VIII(1). doi:2414-4991
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/vi>

ew/201

- Mohamed, O., & Rozilawati, R. (2020). Electronic Government Systems Interoperability Model. Center for Software Technology and Management, IX (4), 1- 9. <https://acortar.link/kBiQb2>
- Morveli, G. (2021). Enfoques de la Gestión pública y su influencia en el gobierno peruano 1990 al 2020. Ciencia Latina, V(3), 1-17. doi: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/546>
- MRE. (2018). Modernización del Estado es factor clave para luchar contra la corrupción. Lima: Ministerio de Relaciones Exteriores. Recuperado el 20 de 21 de 2021 , de <https://www.gob.pe/institucion/rree/noticias/17249-modernizacion-del-estado-es-factor-clave-para-luchar-contra-la-corrupcion>
- Organization of American States. (2010). Acerca del gobierno electrónico. Organization of American States, 1- 2. Recuperado el 20 de octubre de 2021 , de <http://portal.oas.org/portal/sector/sap/dptodemodernizaci%C3%B3ndeleastadogobernabilidad/npa/sobreprogramadeegobierno/tabid/811/language/en-us/default.aspx>
- Osizlak, O. (2013). Gobierno Abierto: Hacia un nuevo paradigma de gestión pública. Red de Gobierno Electrónico de América Latina y el Caribe. <https://www.oas.org/es/sap/dgpe/pub/coleccion5rg.pdf>
- Panagiotis, L. (2021). New public Management reforms, an empirical study of human resources critical factors, in the context of the Greek Public sector. <https://search.proquest.com/openview/2f97878e373415c5eeb18d8a107a7a55/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Pollitt, Christopher, and G. Bouckaert. 2004. Public Management Reform. A Comparative Analysis. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press. <https://acortar.link/uDc5pw>.
- Reyes, J. (2021). The management of human talent and the organizational The management of human talent and the organizational Lima-Peru. Eximia Journal, 26. <https://eximiajournal.com/index.php/eximia/article/view/88>
- Reza, S., & Mousa, K. (2021). Investigating electronic government maturity models. Valladolid : Ediciones Universidad de Valladolid . doi:10.24197/st.Extra_1.2021.160-176 <http://revistas.uva.es/index.php/sociotecnologia/article/view/5146>

- Rojas, E. (2019). Modernización de la gestión pública y la gestión administrativa en el hospital Villa El Salvador de la DIRIS Lima Sur. 2019. Maestría en Gestión Pública . Lima, Perú: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39349>
- Rueda, S. (2018). La gestión pública y la gestión de recursos humanos en el gobierno regional del Cusco, Periodo 2016. Escuela de Posgrado . Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3050>
- SEAP. (2015). La Planificación Estratégica de los Recursos Humanos. Revista de administración pública, III, 78- 105 . Recuperado el 22 de octubre de 2021 , de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/de16fa439090b67cd29441306272912c.pdf>
- Soto, F. (2021). Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020. Escuela de Posgrado , Maestría en Gerencia Pública . Lima, Perú : Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10067>
- Sotomayor, A. (2015). Administración de recursos humanos. México : Universidad Autónoma de Nuevo León. doi:978-607-27-0535-7 <http://eprints.uanl.mx/13425/>
- Surianti, M. (2015). The Implementation of Performance Based Budgeting In Public Sector (Indonesia Case: A Literature Review). Research Journal of Finance and Accounting, VI (12). doi:2222-2847 <https://core.ac.uk/download/pdf/234630839.pdf>
- Ticon, L., & Villegas, M. (2019). Gestión en la administración pública y el comportamiento de la empresa. Lima. <http://isbn.bnpp.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=105075>