

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y**  
**CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Influencia del talento humano en la gestión pública de la  
municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020**

Tesis que presentan los bachilleres

**BRANDON ALDAHIR BERNAL ZAMBRANO**

**DIEGO STUAR CHANDUY CUBAS**

Asesor

**DR. JOSÉ FOCIÓN ECHEVERRÍA JARA**

Para optar el título profesional de

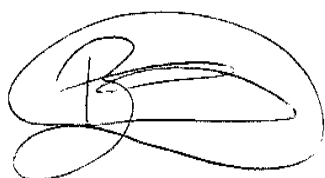
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Lambayeque – Perú

Junio - 2022

**Decreto de sustentación N° 58-2022-VIRTUAL-UNPRG-U.I./FACEAC**

**De fecha 21 de junio del 2022**



---

Brandon Aldahir Bernal Zambrano

Bachiller



---

Diego Stuar Chanduy Cubas

Bachiller



---

Dr. José Foción Echeverría Jara

Asesor

Presentada para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

**Aprobado por el jurado mediante Decreto N° 84-2021-VIRTUAL-UNPRG-  
U.I./FACEAC**



---

Dr. Jorge H. Atoche Pacherres

Presidente



---

M. Sc. Rosa A. Saavedra Fernández

Secretario



---

M. Sc. Víctor J. Saavedra Ramírez

Vocal



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**  
**ACTA DE LA DEFENSA Y CALIFICACIÓN FINAL DE LA TESIS**  
**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE**



**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Nosotros los profesores, miembros del jurado de tesis para título profesional, integrado por:

Presidente: Dr. Jorge Hernán Atoche Pachterres

Secretario: M. Sc. Rosa Aurora Saavedra Fernández

Vocal: M. Sc. Víctor José Saavedra Ramírez

Asesor: Dr. José Foción Echeverría Jara

En los ambientes de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables, a las 10:00 horas del día 27 del mes de junio del 2022, se dio inicio al acto académico de la defensa de la tesis titulada:

“Influencia del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020”.

Presentada por los bachilleres:

E1: Bernal Zambrano, Brandon Aldahir.

E2: Chanduy Cubas, Diego Stuar

Cuyo proyecto de tesis fue aprobado mediante decreto N° 84- 2021-VIRTUAL- UNPRG- U.I./FACEAC de fecha 19 de noviembre del 2021 y el decreto de autorización de sustentación es el N° 58-2022-VIRTUAL- UNPRG- U.I./FACEAC de fecha 21 de junio del 2022. Luego de la exposición y de la defensa, procedimos a calificar, considerando los siguientes criterios:

Criterios:	ESTUDIANTE 1				ESTUDIANTE 2			
	PRESIDENTE	SECRETARIO	VOCAL	PROMEDIO	PRESIDENTE	SECRETARIO	VOCAL	PROMEDIO
Claridad de la exposición	17	17	17	17	17	17	17	17
Dominio del tema	17	17	17	17	17	17	17	17
Visión holística de la investigación	17	17	17	17	17	17	17	17
Promedio simple	17	17	17	17	17	17	17	17

En esta fase de defensa, la nota obtenida de Bernal Zambrano, Brandon Aldahir y Chanduy Cubas, Diego Stuar corresponden al calificativo de DIECISIETE.

Por tanto, la calificación total de la tesis es:

Criterios:	Peso	Promedio Ponderado en letras del Estudiante 1	Promedio Ponderado en letras del Estudiante 2
Valoración del informe de investigación	2/3	11.3	11.3
Valoración de la defensa o sustentación de la tesis	1/3	5.7	5.7
Promedio ponderado	1	Diecisiete	Diecisiete

Que corresponde al calificativo de: E1 BUENO y E2 BUENO

Siendo las 11:20 horas, del mismo día, damos por concluido el acto académico, y firmamos en señal de conformidad:

Dr. Jorge H. Atoche Pachterres  
Presidente

M. Sc. Rosa A. Saavedra Fernández  
Secretaria

M. Sc. Víctor J. Saavedra Ramírez  
Vocal

Dr. José F. Echeverría Jara  
Asesor

Los valores son: Desaprobado menor que 14, Regular 14 – 15, Bueno 16 – 17, Muy Bueno 18 – 19 y, Excelente 20 (art24)

## CONSTANCIA DE CONFORMIDAD Y ORIGINALIDAD DE LA TESIS Y AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Lambayeque, 18/ 01/ 2022

Señor

**Dr. JUAN CARLOS GUISEPPE PIER ANGELO MARTINO SAMAMÉ CASTILLO  
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACEAC – UNPRG**

Por medio de la presente, nosotros los tesisistas y en mi calidad de asesor, hacemos llegar la tesis, desarrollada por:

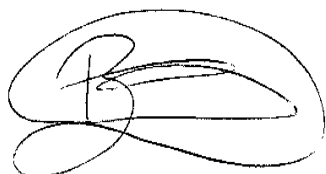
<b>Estudiante 1:</b> • Apellidos y nombres • Código / Carrera profesional • Celular / Correo electrónico	Bernal Zambrano Brandon Aldahir 020163504I / Administración 940353105/ bbernalz@unprg.edu.pe
<b>Estudiante2:</b> • Apellidos y nombres • Código / Carrera profesional • Celular / Correo electrónico	Chanduy Cubas Diego Stuar 020162245J / Administración 954913038/ dchanduy@unprg.edu.pe
<b>Título</b>	Influencia del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020.
<b>Nº y fecha del Decreto de aprobación del proyecto</b>	Decreto Nº 84-2021-VIRTUAL-UNPRG-U.I. /FACEAC; Lambayeque, 19 de noviembre del 2021
<b>Asesor (apellidos y nombres)</b>	Dr. Echeverría Jara José Foción

**Damos fe, que la presente tesis:**

1. Es un documento original que cumple con los requisitos establecidos por la UNPRG.
2. Nuestra tesis es inédita y no se encuentra publicada, parcial ni totalmente, en ningún sitio, ni nacional ni internacional. Autorizamos a la UNPRG a publicarla.
3. No existen conflictos de intereses que puedan afectar el contenido, resultados o conclusiones de la tesis.
4. La tesis ha sido desarrollada y aprobada por los autores, bajo la dirección del asesor.



-----  
Echeverría Jara José Foción



-----  
Bernal Zambrano Brandon Aldahir



-----  
Chanduy Cubas Diego Stuar

## **Agradecimiento**

Agradecemos a DIOS, nuestro Creador y Hacedor por la vida que nos da, por ser lumbrera en nuestro camino, por llenarnos de sabiduría y entendimiento, por su amor y su misericordia infinita brindada a cada uno de nosotros en estos duros momentos, por no abandonarnos y cuidar de nuestros familiares, por ser nuestro refugio en tiempos de angustia, por estos motivos recibe nuestra gratitud eterna.

A nuestros profesores de la Escuela Profesional de Administración de la FACEAC – UNPRG, por impartir sus conocimientos con mucho esfuerzo y pasión en cada uno de nosotros, como parte de nuestra formación académica; en especial a nuestro querido profesor el Dr. José Foción Echeverría Jara, por haber sido partícipe de la realización de esta tesis, a través de su asesoría respectiva en la elaboración y culminación de la misma.

A la alcaldesa, regidores, funcionarios, servidores y trabajadores públicos de la Municipalidad Distrital de Lagunas, por permitirnos poder ingresar a sus instalaciones y por facilitarnos la información requerida para la realización de este estudio, un especial agradecimiento a la alcaldesa Estefany Elizabeth Álvarez Oliva, por brindarnos parte de su tiempo y la autorización necesaria para la aplicación de los instrumentos, lo que permitió la realización de un trabajo de investigación exitoso.

A nuestra Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, por permitirnos ingresar a sus aulas para continuar engrandeciendo nuestros conocimientos y por la obtención de otro grado académicamente, ya que con ello seguiremos formando parte de la institución y que a su vez permitirá sentirnos aún más orgullosos de nuestra alma máter en cualquier lugar en donde nos encontremos.

**Brandon Aldahir**

**Diego Stuar**

### **Dedicatoria**

El presente trabajo es dedicado a Dios por ser siempre nuestra guía, por mantenernos con salud a pesar de la situación; a mi madre Flor María Zambrano Carrasco, mi padre Juan Ramón Bernal Rosales por cuidarme, aconsejarme y no dejarme caer, por estar presentes durante todo mi camino, a mis tías Digna Amerita Gamarra Carrasco y Reina Zambrano Carrasco por velar por mí siempre, a mis abuelos Víctor, Manuel, Nélica, Rosa por hacerme sentir afortunado de compartir una vida junto a ustedes en familia; a mi profesor y amigo Francisco Washington Cassiano Lazo por inculcarme la disciplina, principios y valores que han sido parte esencial en mi formación y rigen mi senda, a mi hermano Víctor Emanuel Stefano Bernal Zambrano, por ser mi motivación, por quien luché con el fin de crecer como persona, como profesional y ser capaz de aportar mucho más en su vida. Todos han sido parte importante en mi camino y les estaré eternamente agradecido.

### **Brandon Aldahir.**

A Dios Todopoderoso, a mis abuelos José Santos Cubas Ramírez y Matilde Torres Cherrez, quienes son como mis padres, por todo el esfuerzo y dedicación hacia mí, por su amor desmedido y por haberme hecho un hombre de bien para la sociedad, a mi madre Gladys Cubas Torres por su apoyo incondicional y desprendido en el transcurso de mi formación universitaria, ya que sin ella tampoco hubiera llegado hasta aquí. A mis hermanos, familiares y amigos, por darme una palabra de ánimo para seguir adelante, a mi estimado profesor Juan Carlos Samamé Castillo por haber creído en mí y por haberme enseñado muchas cosas valiosas durante mi vida universitaria y a mi gran amigo Jean Carlos Rodas Curo por confiar en mí y apoyarme en todo momento, más aún en tiempos difíciles para llegar a ser un gran profesional.

**Diego Stuar.**

## Índice general

<b>Agradecimiento .....</b>	<b>v</b>
<b>Dedicatoria.....</b>	<b>vi</b>
<b>Índice general .....</b>	<b>vii</b>
<b>Índice de tablas.....</b>	<b>ix</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>xii</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>xiii</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I: El Objeto de Estudio .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Contextualización del Objeto de Estudio .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Características y Manifestaciones del Problema de Investigación .....</b>	<b>4</b>
<b>Capítulo II: Marco Teórico.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Antecedentes .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1.1 A nivel internacional.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1.2 A nivel nacional .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1.3 A nivel local. ....</b>	<b>13</b>
<b>2.2 Bases Teóricas.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.1 Teorías del talento humano.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.2 Teorías de la gestión pública.....</b>	<b>17</b>
<b>2.3 Definición de las Variables .....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.1 Talento humano .....</b>	<b>18</b>
<b>2.3.2 Gestión pública.....</b>	<b>23</b>
<b>2.4 Operacionalización de las Variables.....</b>	<b>27</b>
<b>Capítulo III: Metodología Desarrollada .....</b>	<b>31</b>
<b>3.1 Tipo y Diseño de la Investigación.....</b>	<b>31</b>
<b>3.1.1 Tipo de investigación .....</b>	<b>31</b>
<b>3.1.2 Diseño de investigación.....</b>	<b>31</b>

<b>3.2 Población - Muestra .....</b>	<b>32</b>
<b>3.2.1 Población.....</b>	<b>32</b>
<b>3.2.2 Muestra .....</b>	<b>32</b>
<b>3.3 Fuentes, Técnicas de Recolección y Procesamiento de Datos.....</b>	<b>33</b>
<b>3.3.1 Fuentes: primarias, secundarias.....</b>	<b>33</b>
<b>3.3.2 Técnicas.....</b>	<b>33</b>
<b>3.3.3 Instrumentos.....</b>	<b>33</b>
<b>3.3.4 Procesamiento de datos / Contrastación de hipótesis .....</b>	<b>38</b>
<b>3.3.5 Equipos.....</b>	<b>40</b>
<b>3.3.6 Materiales .....</b>	<b>40</b>
<b>Capítulo IV: Resultados y Discusión.....</b>	<b>41</b>
<b>4.1 Análisis e Interpretación de Resultados .....</b>	<b>41</b>
<b>4.1.1 Resultados de objetivos conforme a la estadística inferencial .....</b>	<b>41</b>
<b>4.1.2 Contrastación de hipótesis .....</b>	<b>42</b>
<b>4.1.3 Grado de correlación de los subconstructos del talento humano con la gestión pública. ....</b>	<b>43</b>
<b>4.1.4 Distribución de frecuencias de las subvariables del talento humano.....</b>	<b>46</b>
<b>4.1.5 Distribución de frecuencias de las subvariables de la gestión pública.....</b>	<b>48</b>
<b>4.1.6 Resultados de la encuesta. ....</b>	<b>50</b>
<b>4.1.7 Presentación de los resultados del constructo talento humano. ....</b>	<b>51</b>
<b>4.1.8 Presentación de los resultados del constructo gestión pública. ....</b>	<b>63</b>
<b>4.2 Discusión de los Resultados .....</b>	<b>73</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>77</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>79</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>80</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>85</b>



## Índice de tablas

Tabla 1 Cuadro de operacionalización del constructo Talento Humano.....	27
Tabla 2 Cuadro de operacionalización del constructo Gestión Pública.....	29
Tabla 3 Cuadro del personal de la municipalidad distrital de Lagunas.....	32
Tabla 4 Calificación de la matriz del juicio de expertos.....	34
Tabla 5 Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable Talento Humano.....	35
Tabla 6 Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable Gestión Pública.....	35
Tabla 7 Matriz de análisis de juicio de expertos de la variable Talento Humano.....	36
Tabla 8 Matriz de análisis de juicio de expertos de la variable Gestión Pública.....	37
Tabla 9 Alfa de Cronbach de las variables Talento humano y Gestión pública.....	38
Tabla 10 Prueba de normalidad.....	41
Tabla 11 Relación del talento humano y la gestión pública.....	42
Tabla 12 Escala de valoración según Spearman.....	43
Tabla 13 Relación de las competencias y la gestión pública.....	43
Tabla 14 Relación del conocimiento y la gestión pública.....	44
Tabla 15 Relación de las habilidades y la gestión pública.....	44
Tabla 16 Relación de los comportamientos éticos y la gestión pública.....	45
Tabla 17 Escala de valoración para las dimensiones del Talento humano.....	46
Tabla 18 Competencias del Talento Humano.....	46
Tabla 19 Conocimiento del Talento Humano.....	47
Tabla 20 Habilidades del Talento Humano.....	47
Tabla 21 Comportamientos éticos del Talento Humano.....	48
Tabla 22 Escala de valoración para las dimensiones de la Gestión Pública.....	48
Tabla 23 Capacidad de gestión.....	49
Tabla 24 Presupuesto público.....	49
Tabla 25 Eficiencia y eficacia.....	50
Tabla 26 Género de los trabajadores.....	50
Tabla 27 Edad de los trabajadores.....	51
Tabla 28 Tengo libertad de decisión ante un caso imprevisto en el trabajo.....	51
Tabla 29 Me resulta complicado resolver ciertos inconvenientes sucedidos en mi lugar de trabajo.....	52

Tabla 30 <i>Cumplo con las normas laborales de mi institución.....</i>	52
Tabla 31 <i>Tengo conocimiento de las normas laborales y las pongo en práctica.....</i>	53
Tabla 32 <i>Tengo el respaldo de mis jefes ante una iniciativa en el trabajo.....</i>	53
Tabla 33 <i>Me siento cómodo con mis compañeros cuando trabajo en equipo.....</i>	54
Tabla 34 <i>Los conocimientos que poseo los comparto con mis compañeros con la finalidad de llevar a cabo una gestión más eficiente.....</i>	54
Tabla 35 <i>Pongo en práctica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones brindadas por la municipalidad.....</i>	55
Tabla 36 <i>Mis opiniones y aportes son considerados en la toma de decisiones.....</i>	55
Tabla 37 <i>Mis propuestas de soluciones ante una dificultad han tenido algún reconocimiento por parte de la institución.....</i>	56
Tabla 38 <i>Brindo la información solicitada de manera correcta a los usuarios.....</i>	56
Tabla 39 <i>Considero que la atención que brindo le resulta satisfactoria al usuario.....</i>	57
Tabla 40 <i>Con mis conocimientos he logrado dar soluciones a diferentes problemas o crear nuevos sistemas para mejorar la atención al usuario.....</i>	57
Tabla 41 <i>Cuento con la capacidad de identificar soluciones inmediatas para resolver problemas.....</i>	58
Tabla 42 <i>Mis ideas positivas permiten un mejor desarrollo de mi labor.....</i>	58
Tabla 43 <i>La experiencia con la que cuento facilita mi desenvolvimiento en mi área de trabajo.....</i>	59
Tabla 44 <i>Planteo propuestas innovadoras para contribuir con la entidad donde laboro.....</i>	59
Tabla 45 <i>El puesto que ocupo me permite desarrollar alternativas innovadoras.....</i>	60
Tabla 46 <i>El comportamiento ético mejora la gestión de los trabajadores dentro de mi institución.....</i>	60
Tabla 47 <i>El comportamiento ético que observo en mi ambiente de trabajo influye en la organización.....</i>	61
Tabla 48 <i>Considero que el análisis de los comportamientos éticos influye en la mejora del personal para el desarrollo de la municipalidad.....</i>	61
Tabla 49 <i>Se realiza una evaluación acerca del comportamiento ético de mis compañeros de trabajo.....</i>	62
Tabla 50 <i>El comportamiento ético del personal influye de manera positiva para mejorar mi propio desempeño laboral.....</i>	62
Tabla 51 <i>Creo que mi comportamiento ético ayuda a mejorar el desarrollo de la organización.....</i>	63

Tabla 52 <i>Realizo mis funciones de manera adecuada en mi lugar de trabajo.....</i>	63
Tabla 53 <i>Considero que realizo un buen trabajo al momento de atender a los usuarios.....</i>	64
Tabla 54 <i>Los datos solicitados por los usuarios los brindo de manera oportuna.....</i>	64
Tabla 55 <i>Me preocupo por atender las solicitudes o reclamos de los usuarios.....</i>	65
Tabla 56 <i>Muestro interés en apoyar a la comunidad.....</i>	65
Tabla 57 <i>La labor que realizo en mi institución contribuye al bien común.....</i>	66
Tabla 58 <i>Mi municipalidad cumple con la ejecución de las obras establecidas.....</i>	66
Tabla 59 <i>Mi municipalidad cuenta con un plan estratégico para los acontecimientos inesperados cómo es la situación actual.....</i>	67
Tabla 60 <i>Las obras de mi municipalidad cumplen con las necesidades requeridas de la población.....</i>	67
Tabla 61 <i>Considero que las metas presupuestarias se incumplen por gastos innecesarios.....</i>	68
Tabla 62 <i>Mi municipalidad realiza el uso correcto de los recursos destinados por el Estado...</i>	68
Tabla 63 <i>Mi municipalidad realiza reuniones abiertas al público para informar acerca del destino de los recursos asignados por el Estado.....</i>	69
Tabla 64 <i>Cumplo con ejecutar los trámites en el tiempo que se establece.....</i>	69
Tabla 65 <i>Los sistemas y herramientas con las que cuento me permiten dar cumplimiento con las solicitudes de la población en tiempos establecidos.....</i>	70
Tabla 66 <i>Los resultados obtenidos en mi gestión son los esperados.....</i>	70
Tabla 67 <i>Al obtener mis resultados cuento con una aprobación positiva.....</i>	71
Tabla 68 <i>Los usuarios quedan satisfechos con la atención que brindo.....</i>	71
Tabla 69 <i>Considero que la calidad de atención que ofrezco es la ideal.....</i>	72

## Resumen

La presente investigación cuyo objetivo general fue determinar el nivel de influencia del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, período 2020, se desarrolló bajo una metodología de enfoque cuantitativo y tipo aplicada, con un diseño de investigación no experimental, además fue de método descriptivo, de corte transversal correlacional. Para este estudio se tomó en cuenta como muestra a toda la población que labora en la municipalidad, debido a que el lugar donde se aplicaron las encuestas respectivas tiene poca población, por lo que se determinó elaborar una muestra censal, el cual se llevó a cabo mediante el uso de cuestionarios donde se plasmaron 24 ítems en función a 4 dimensiones relacionados a la variable talento humano y otros 18 ítems en relación a 3 dimensiones de la variable gestión pública, cuyas respuestas fueron medidas en escala Likert, para medir la reacción de cada trabajador en relación al estudio y sus variables que la conforman. Los resultados que se obtuvieron en la investigación demostraron que el talento humano influye significativamente en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, período 2020, encontrándose un factor correlacional Rho Spearman de 0.640, donde denota una correlación buena en ambas variables, por otro lado, se obtuvo un valor Sig  $0,000 < 0.05$ ; donde se aceptó la hipótesis alternativa, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula, además se determinó que en las subvariables competencias, conocimiento, habilidades y comportamientos éticos se encontró un factor correlacional Rho Spearman de 0.464, 0.433, 0.400 y 0.762; con un valor de Significancia de 0.001, 0.002, 0.004 y  $0.000 < 0.05$  para cada subconstructo, indicando que cada dimensión del talento humano influye de manera significativa en la gestión pública de la municipalidad.

.

**Palabras claves:** talento humano, gestión pública, competencias, habilidades, capacidad de gestión.

### Abstract

The present investigation whose general objective was to determine the level of influence of human talent in the public management of the district municipality of Lagunas, period 2020, was developed under a methodology of quantitative approach and applied type, with a non-experimental research design, it was also a descriptive method, cross-sectional correlational. For this study, the entire population that works in the municipality was taken into account as a sample, because the place where the respective surveys were applied has a small population, for which it was determined to prepare a census sample, which was carried out through the use of questionnaires where 24 items were captured based on 4 dimensions related to the human talent variable and another 18 items in relation to 3 dimensions of the public management variable, whose responses were measured on a Likert scale, to measure the reaction of each worker in relation to the study and its variables that make it up. The results obtained in the investigation showed that human talent significantly influences the public management of the district municipality of Lagunas, period 2020, finding a Rho Spearman correlational factor of 0.640, where it denotes a good correlation in both variables, on the other On the other hand, a Sig value of  $0.000 < 0.05$  was obtained; where the alternative hypothesis is accepted, consequently, the null assumption is rejected, it was also determined that in the subvariables competencies, knowledge, skills and ethical behaviors, a Rho Spearman correlation factor of 0.464, 0.433, 0.400 and 0.762 was found; with a Significance value of 0.001, 0.002, 0.004 and  $0.000 < 0.05$  for each subconstruct, indicating that each dimension of human talent significantly influences the public management of the municipality.

.

**Key words:** human talent, public management, skills, abilities, management capacity

## Introducción

El presente estudio se basó en el desarrollo de los diferentes problemas por los que atravesaba la municipalidad distrital de Lagunas, dentro del marco de la Covid 19, debido a la falta de recursos (económicos, materiales, tecnológicos), las deudas provenientes de gestiones anteriores, un inadecuado sistema de abastecimiento e inexistencia de un sistema digital enfocado a los concejos, donde se pudo percibir como resultado de ello el retraso de las diferentes gestiones programadas por las autoridades y el desarrollo de programas comunitarios que beneficiarían a la población.

Es por ello que en el estudio se formuló conocer ¿De qué manera influye el talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, período 2020?, también se formularon problemas específicos para saber ¿De qué manera influyen las competencias del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas?, ¿De qué manera influye el conocimiento del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas?, ¿De qué manera influyen las habilidades del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas?, y ¿De qué manera influyen los comportamientos éticos del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas?; con el objetivo de: Determinar el nivel de influencia del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, período 2020; además se plantearon objetivos específicos con el fin de: Describir las competencias del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, diagnosticar el conocimiento del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, identificar las habilidades del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas y caracterizar los comportamientos éticos del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas.

Del mismo modo se planteó una hipótesis nula haciendo referencia que el talento humano no influye significativamente en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020 y una hipótesis alterna en la que se manifiesta que el talento humano influye significativamente en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020. La técnica utilizada fue la encuesta para una muestra de 50 personas equivalente a la población.

En el capítulo I se detalla el objeto de estudio que comprende la contextualización del objeto de estudio, las características y manifestaciones referentes al problema de investigación, el capítulo II contempla el marco teórico, donde se muestran los antecedentes y bases teóricas que apoyan a ambas variables, además se aprecia el cuadro de operacionalización. En el capítulo III, se lleva a cabo el diseño metodológico que comprende el tipo y diseño de la investigación, también se encuentra la población, muestra, las técnicas e instrumentos utilizados en el estudio, el capítulo IV hace mención a los resultados, producto de la evaluación e interpretación de la información obtenida por medio de un proceso estadístico expresado en tablas de los datos recogidos al momento de aplicar los instrumentos, en consecuencia, comprende la discusión de resultados y finalmente se desarrollaron las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía y los anexos.

## Capítulo I: El Objeto de Estudio

### 1.1 Contextualización del Objeto de Estudio

A raíz de la extensión de la pandemia ocasionada por el Covid – 19 en nuestro país, en las municipalidades provinciales y distritales surgieron muchos problemas, de esto no estuvo exenta la municipalidad distrital de Lagunas, que dejó de atender a la población por un promedio de 2 meses, retrasando las diferentes gestiones establecidas para el mejoramiento y desarrollo de programas que benefician a la población, además a consecuencia del poco apoyo brindado por el Estado la municipalidad no pudo realizar sus actividades de manera remota, debido a que los trabajadores que residen en los pueblos aledaños cuentan con un sistema deficiente de internet, también por la escasa capacitación al personal relacionado al manejo de un sistema digital enfocado a las municipalidades, por tal motivo los trabajadores no podían cumplir con los requerimientos demandados por la población.

También se puede apreciar, que parte del talento humano que labora en dicha institución, particularmente es elegido por el partido político de turno, pues el gobierno que ingresa designa como trabajadores y funcionarios a personas cercanas a su entorno, quienes en su mayoría no cuentan con los conocimientos y habilidades de acuerdo al perfil que requiere el cargo en el trabajo, lo que impide que la gestión pública de la municipalidad se realice de modo eficiente.

Un aspecto importante para que el trabajador pueda laborar con eficiencia, es la satisfacción que este tiene en su lugar de trabajo. Pero en la municipalidad este factor se ve opacado por la falta de recursos tecnológicos, ya que la institución no cuenta con equipos modernos, tecnología actualizada, muebles en buen estado y los materiales necesarios para desempeñar sus funciones, lo cual es fundamental, sobre todo en el contexto en el que nos encontramos. Además, la falta de recursos económicos es otro problema latente en la municipalidad a causa del poco presupuesto enviado por el Estado y la falta de partidas adicionales para apoyar a la población, ya que estos en su mayoría están siendo destinados al sector salud para cubrir la necesidad de las personas infectadas por la Covid 19.

Dentro de las dificultades que atraviesa la municipalidad se le agrega las deudas que han sido generadas por gestiones anteriores, las cuales ocasionaron el embargo de la cisterna de agua y el volquete para el recojo de la basura, dichas deudas están siendo subsanadas por la gestión actual que viene cumpliendo con el pago de alguna de ellas, originando que se reduzca



la posibilidad de realizar programas en beneficio de la comunidad, recortando la disponibilidad económica para la implementación de los mismos.

En cuanto al sistema de abastecimiento el gobierno municipal no cuenta con un área acondicionada para el almacenamiento de insumos y materiales que son indispensablemente necesarios en el progreso de las labores dentro y fuera de la municipalidad, porque dado el contexto que estamos viviendo obliga a que las instituciones tengan un mejor cuidado acerca de los recursos materiales enviados por el Estado, puesto que su distribución es en pocas cantidades.

La atención al usuario no deja de ser un problema, más aún en el marco de la Covid 19, dado que en la municipalidad se presenta una situación deficiente en cuanto al desarrollo de sus procesos al momento de gestionar un documento, debido también a la burocracia ejercida en la institución; generando incomodidad en los usuarios.

El propósito de este estudio es brindar información acerca de cómo incide el talento humano en la municipalidad distrital de Lagunas en el ámbito de la gestión pública en el contexto del Covid – 19, a través del desarrollo de sus competencias, conocimientos, habilidades y su comportamiento ético, por medio de una gestión eficaz y eficiente para el cumplimiento de las necesidades de la ciudadanía.

## **1.2 Características y Manifestaciones del Problema de Investigación**

Desde la creación de las organizaciones a nivel mundial, se han presentado diversas formas de cómo influye el talento humano en dichas organizaciones, con el objetivo de mejorar en los diferentes procesos que se realizan dentro de ellas.

En los últimos años, la sociedad está tomando mayor relevancia del valor del talento humano en las organizaciones, en relación al logro de las diferentes actividades, programas, planes y el éxito de los objetivos organizacionales.

En el proceso de búsqueda de la competitividad se ha ido mejorando el desarrollo del talento humano en las organizaciones. Este enfoque estratégico está orientado a dar impulso a las personas en busca de su propio desarrollo personal; teniendo en cuenta sus conocimientos, competencias, actitudes, habilidades y su comportamiento, para lo cual debe alinear sus objetivos e intereses personales a los de la organización.

El papel del talento humano genera un valor adicional en materia de gestión pública en el desarrollo de un marco exigente que incluye tanto a los servidores o funcionarios públicos como a los usuarios a través de una buena atención y el desarrollo de una excelente gestión en favor de la comunidad.

La gestión de las organizaciones enfocado al marco público desde hace mucho tiempo tiene una gran relevancia en los países del mundo, mediante ella los países toman decisiones que influyen en su progreso y la búsqueda de la prosperidad. Además de ello, se implementan acciones para el logro de sus objetivos enfocados en la atención y el cuidado del pueblo.

No obstante, en Perú surge una gran problemática en donde la gestión pública no se desempeña de la mejor manera, considerando muy poco a la población o en circunstancias extremas se hace caso omiso a los requerimientos del pueblo, debido a la burocracia y el sistema existente del país que conlleva a que la vida de los ciudadanos dependa de lo que haga la administración pública.

Dichos problemas en la gestión pública en el país se extienden en sus diferentes niveles, a pesar de que la descentralización surgió como una solución para poder estar más cerca al pueblo y a la vez tener un control más estricto de las actividades realizadas en las entidades públicas, sin embargo, en los gobiernos locales se perciben deficiencias muy marcadas en cuanto al desarrollo de sus gestiones, las cuales tienen una incidencia negativa en la población.

Las municipalidades en nuestro país son instituciones del Estado con personería jurídica, las cuales se rigen a través de la Constitución de nuestro país, la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972) y otras disposiciones reglamentadas, son quienes tienen derecho a ejercer las competencias de los gobiernos distritales o provinciales, con el fin de satisfacer los requerimientos de la población y procurar la tranquilidad de los mismos.

## Capítulo II: Marco Teórico

### 2.1 Antecedentes

Se consideró las siguientes referencias para llevar a cabo el presente estudio, haciendo uso del siguiente material bibliográfico.

#### 2.1.1 A nivel internacional

Luna (2013), realizó un estudio titulado Auditoría administrativa y su incidencia en la gestión pública municipal del Patronato del GAD de Buena Fe, año 2013, con el propósito de realizar la auditoría administrativa al Patronato municipal de Buena Fe y cómo influye en la gestión pública del municipio, período 2013. En el desarrollo de esta investigación el autor consideró el uso de 2 variables, auditoría administrativa como variable independiente, las dimensiones utilizadas que se aplicaron fueron la estructura organizacional, el sistema de control interno, la gestión administrativa y el informe de auditoría; la gestión pública como variable dependiente, cuyas dimensiones son el desarrollo adecuado de las funciones, eficacia de los procesos y recursos.

El autor afirma que “los métodos de investigación empleados fueron inductivo, deductivo, científico, analítico y sintético; con respecto a los tipos de investigación fueron el documental y de campo; el procedimiento metodológico fue estipulado mediante fases acorde a la Norma de Auditoría Gubernamental” (p. 39 – 40).

Con respecto a los resultados el autor expresa que “la estructura organizacional y políticas internas del Patronato de Buena Fe, se encuentran apegadas y delimitadas por lo expuesto en el COOTAD, según el Artículo 53” (p. 49).

En relación al control interno en el Patronato de Buena Fe se reflejaron deficiencias en sus operaciones, es por ello que su nivel de confianza es de 72.2%, con un riesgo de 27.8%, siendo este un riesgo bajo alto, además se encontró un riesgo general de auditoría de 0.31% considerado bajo.

En lo referido a la eficacia y eficiencia de la gestión pública municipal del Patronato de Buena Fe, se analizó a través de indicadores de gestión que en relación a los planes de capacitación se han conseguido realizar una capacitación durante el tiempo en evaluación, percibiéndose una diferencia de cuatro equivalente al 20% de lo establecido; siendo esto una deficiencia en la gestión pública municipal, en las conferencias brindadas a los usuarios se

detalla el 41.66%; además en lo referido a la cantidad de usuarios atendidos en el año se cumple con el 48.61% y en lo que concierne al número de especialidades básicas se da cumplimiento del 50%.

La investigación realizada por Poalasin (2015) titulada Gestión de talento humano basado en procesos y su incidencia en la mejora continua de la empresa de seguridad privada EFIPERVIG, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, en dicho estudio se detalla la investigación de la incidencia de la gestión del talento humano en la empresa de seguros privada EFIPERVIG. La presente investigación contiene dos variables, la primera es la gestión del talento humano como variable independiente, cuyas dimensiones son los procesos para incorporar, retener y desarrollar, recursos humanos; aumentar el valor de la empresa, la segunda es la mejora continua (variable dependiente), las dimensiones que se han utilizado son las estrategias de gestión, mejora de los procesos, indicador de rendimiento y talento humano desarrollado integralmente.

Además, el autor en su investigación indica que:

Se presentó un enfoque cuantitativo y cualitativo, predominó la investigación de campo, documental y bibliográfica, además implica el nivel tipo exploratorio, correlacional-descriptivo y la unión entre ambas variables. Su población de estudio tuvo una muestra conformada por 70 personas, 67 trabajadores del área operacional y 3 del área administrativa (p. 145).

Lo que concierne al procesamiento de la información se analiza e interpretan las preguntas que han sido planteadas en la encuesta, además se hizo uso de la  $\chi^2$  y la fórmula de grado de libertad para comprobar la hipótesis formulada.

Dentro del estudio realizado por el investigador se concluye que:

Las metas relacionadas al talento humano basadas en los procesos que fueron planteados por EFIPERVIG no se vienen aplicando adecuadamente, esto se debe al abandono del propio departamento de Recursos Humanos, en consecuencia, los directivos no toman conciencia en conocer las capacidades de su personal (p. 145).

Díaz, López, Pomares y Segredo (2017) en su estudio titulado Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano, planteó como objetivo principal la evaluación del talento humano en un centro hospitalario, además se recopiló información

sobre el sexo y edad de las personas que están dentro del centro hospitalario y las funciones que desempeñan cada una.

En el estudio se expresa que las dimensiones que se utilizaron en la variable talento humano fueron: predictores de desempeño exitoso; evaluación del desempeño; motivadores para el anclaje laboral; cultura organizacional orientada al desarrollo del talento.

Se utilizó una metodología de estudio llamada investigación evaluativa, esta se realizó durante el mes de enero en el centro especializado ambulatorio de Cienfuegos, año 2015, contando con una muestra de 32 laboradores, además se llevó a cabo un cuestionario ad hoc de 68 ítems los cuales están referidos a las dimensiones mencionadas, a su vez se recalca que dicho cuestionario esta validado por expertos. Posteriormente, según las escalas prefijadas se emitieron juicios de valor.

Se obtuvieron resultados concluyentes en dicha investigación, donde el autor señala que:

Alrededor del talento humano predominó los juicios de valor positivos, también se detalla que para una mejor evaluación del conocimiento en los trabajadores había reservas de mejora, además para el tiempo libre y la falta de autonomía en la toma de decisiones el anclaje fue desestimulado (p. 43).

En sus resultados también nos detalla que “la percepción de reconocimiento por pares y las publicaciones fueron los predictores de éxito con mínimo avance, fue cuestionado en un 78,1 % en relación al nivel de intelecto” (p. 7). A su vez se realizó un análisis sobre los recursos en la cual se pudo percibir que estos limitan el excelente desarrollo del talento, porque los laboradores expresaron que las recompensas no están acorde al trabajo que ellos realizan.

### **2.1.2 A nivel nacional**

Del Castillo (2017) desarrolló su estudio titulado La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo – 2016, tuvo como objetivo principal el poder determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Chaclacayo. Este estudio se desarrolló en base a 2 variables, gestión del talento humano (variable independiente) cuyas dimensiones fueron: conocimiento, habilidades, motivación y actitudes; el desempeño laboral (variable dependiente) cuyas dimensiones son el

cumplimiento de los objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral, superación personal.

El autor menciona que “esta investigación es descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió la información en un período específico” (p. 56). Se aplicó el método hipotético - deductivo, contando con una población total de 82 laboradores en el área administrativa, además se detalló que la muestra fue probabilística censal ya que estaba incluida la cantidad total de la población. Además, se realizaron encuestas, utilizando cuestionarios en específico; fueron dos que estaban conformados por 20 preguntas en las cuales se aplicó la escala de Likert, dentro del cuestionario se puede detallar información concerniente a la variable de estudio y sus dimensiones.

El autor argumenta que:

El presente estudio demuestra que hay una relación significativa entre ambas variables en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo 2016; siendo el resultado 0.77 del coeficiente Rho Spearman, representando una asociación elevada en las variables estudiadas (p. 91).

Se llevó a cabo aprobar la hipótesis que había sido planteada afirmando que “existe relación significativa entre el conocimiento con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo 2016” (p. 91), ya que en el resultado obtenido con el coeficiente de correlación Rho Spearman fue 0.71, lo que corroboró una alta asociación entre el conocimiento y la variable desempeño laboral.

Además, debido a los resultados del coeficiente de correlación Rho Spearman la cual tuvo un resultado de 0.94, esta especificó una alta asociación entre las habilidades y la variable desempeño laboral, por ende, el autor expresa que “se aprobó esta relación planteada, además demuestra que existe relación significativa entre las habilidades con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo” (p. 91).

Asimismo, se demostró que “existe relación significativa entre las actitudes con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo” (p. 91), puesto que el resultado obtenido a través del coeficiente de correlación Rho Spearman fue 0.44 lo que significó una alta asociación entre las actitudes y la variable desempeño laboral.

Según la investigación de (Alvarado y Mendoza, 2018) titulada Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Yauli La Oroya - 2018, cuyo objetivo primordial fue establecer la relación existente entre las variables de estudio gestión del talento humano y desempeño laboral de la municipalidad de la provincia de Yauli. Las dimensiones que se desarrollaron en la variable gestión del talento humano fueron el conocimiento de su especialidad, la habilidad, la competencia, la selección del personal y la capacitación del personal, en cuanto a la variable desempeño laboral abarcó las siguientes dimensiones: comportamiento en la organización, disciplina laboral, cumplimiento de los objetivos, eficiencia, evaluación de desempeño. La metodología de esta investigación fue de enfoque tipo cuantitativo y cualitativo, con un diseño no experimental, correlacional explicativo - transversal; su población estuvo conformada por 186 trabajadores de la municipalidad provincial, la muestra probabilística se formó por 100 servidores públicos de la referida institución.

El investigador menciona que en dicho procedimiento:

La técnica utilizada fue la encuesta cuyo instrumento de recolección de datos llevado a cabo fue el cuestionario aplicado a los 100 servidores públicos en la cuales 20 fueron referidas a la variable gestión del talento humano y 20 preguntas para la variable desempeño laboral, siguiendo una escala de tipo Likert (p. 54 – 55).

Al realizar la validación de los instrumentos utilizados se recurrió al juicio de expertos, a su vez para determinar la confiabilidad del mismo se utilizó el alfa de Cronbach obteniendo resultados los cuales fueron 0.718 y 0.711 respectivamente para las variables en estudio, de esta manera se hizo referencia a una alta confiabilidad y además para la comprobación de la hipótesis se llegó a aplicar la prueba no paramétrica de Pearson.

En la investigación el autor afirma que:

Según el resultado y la discusión sobre desempeño laboral y la dimensión de conocimiento de su especialidad, permitió concluir bueno solo el 19%, aceptable el 78% y deficiente 3%. Como no hubo selección de personal según el perfil pertinente son las causas al final de una gestión. Además de los hallazgos encontrados sobre el desempeño laboral y la dimensión competencia. Esto permitió concluir que fue bueno 28%, aceptable 69% y deficiente 3%. Eso fue porque no hubo concursos internos para

determinar el grado de conocimiento las cuales son parte para la competitividad del trabajador (p. 58 – 59).

En la investigación realizada por (Moza y Rojas, 2019) Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital nacional Arzobispo Loayza Lima 2018.

Además, en dicho estudio se planteó cierto objetivo, el cual consistió en determinar “en qué medida la aplicación de la gestión del talento humano, mediante el análisis corporativo, influye en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital nacional Arzobispo Loayza” (p. 7).

En esta investigación intervinieron dos variables, la primera es la gestión del talento humano con las dimensiones respectivas: decisiones individuales, comportamiento ético y estrategias organizacionales; luego el desempeño laboral, donde se desarrollaron las siguientes dimensiones: función cuantitativa, función cualitativa, eficiencia y eficacia.

El investigador argumenta que “la investigación es básica, de nivel descriptivo; el diseño metodológico no experimental y descriptivo” (p. 51- 52) debido a que no se manipularon las variables de una forma deliberada, así mismo dice que “la población estuvo compuesta por 30 personas y se les realizó 18 preguntas colocadas en un cuestionario para cada personal contratado y no contratado, además el tipo de muestreo fue probabilístico” (p. 53).

En lo concerniente a la recolección de datos se utilizó la técnica denominada encuesta, en la cual se utilizaron cuestionarios como instrumentos, este procesamiento de información se hizo en orden, donde se registraron los datos de forma manual para ser digitados en el programa Excel. Por lo consiguiente se utilizó el Alfa de Cronbach como método para hallar la confiabilidad de los resultados obtenidos en la encuesta, siendo la respuesta 0.92 con calificación alta.

Se concluye que “existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral entre los colaboradores administrativos” (p. 77), además agrega que como resultado de la misma investigación también se concluye que “existe relación entre los comportamientos éticos y el desempeño laboral, además influyen sobre las funciones cualitativas en el desempeño de los colaboradores administrativos del hospital nacional Arzobispo Loayza” (p. 77).



Referente a la investigación realizada por (Ayona y Fajardo, 2019) llamada El control documentario y su influencia en la gestión pública de la municipalidad distrital de Sunampe en el año 2019, cuyo objetivo general fue describir el control documentario que se practica en la gestión pública de la municipalidad distrital de Sunampe - 2019. Las variables en estudio fueron el control documentario y la gestión pública, las dimensiones consideradas para la variable control documentario fueron: gestión documental, revisión documental y el sistema de archivo, mientras que para la variable gestión pública tuvo las siguientes dimensiones: capacidad de gestión, presupuesto público, eficiencia y eficacia.

Además, se determinó el enfoque de la investigación fue cuantitativo, correlacional y contó con un diseño no experimental. En cuanto al tamaño de la muestra se obtuvo de una selección no probabilística, es decir una población que usa los servicios de la municipalidad de Sunampe, 70 personas se escogieron de manera aleatoria como parte del estudio, ya que no fue posible entrevistar a todos los usuarios a causa del factor tiempo. Por otro lado, la técnica utilizada fue la encuesta, en la cual se aplicaron instrumentos de medición, el primero consistió en medir la percepción del usuario respecto a la gestión pública, el segundo instrumento se utilizó para medir el control documentario.

Como resultado de la investigación el autor declara que:

Día a día cada organización debe invertir en la capacitación del personal debido a que ellos son la imagen institucional, pues un usuario atendido de la mejor manera será un usuario que recomendará del servicio. Además, se debe digitalizar la información de manera ordenada y sincronizada de manera que se pueda organizar la información y asegurar que no se pierda dado que es el histórico de la municipalidad y servirá para tomar decisiones posteriores. (p. 65 - 66).

Según Cueva (2019) en su investigación titulada El empoderamiento ciudadano y su influencia en la gestión pública del gobierno regional de La Libertad, cuya finalidad principal fue precisar como influiría el empoderamiento de la participación ciudadana en el logro de los objetivos sociales en el gobierno de la región La Libertad.

En este estudio la variable independiente fue el empoderamiento de la participación ciudadana con voz y voto, como variable dependiente: eficacia y eficiencia del logro de objetivos sociales en el gobierno de la región La Libertad. Asimismo, se detalla que el tipo de investigación fue explicativo, con un diseño no experimental.

Para la obtención de la información se tuvo en consideración los siguientes métodos: inductivo – deductivo y análisis – síntesis, para el estudio de las normas y términos jurídicos que forman parte de la investigación se utilizaron los métodos exegético y hermenéutico. Además, para la recolección de datos se hizo uso del análisis documental como técnica y para su consolidación la técnica de la encuesta se utilizó que sirvió para conseguir datos acerca de 10 funcionarios y 40 pobladores en la región de La Libertad.

A parte de esto, para recabar información teórica respecto a las variables de estudio se empleó la técnica del fichaje, asimismo el autor expresa que se manejó “la técnica del análisis normativo de la Ley de Descentralización, de la Constitución, la Legislación sobre la participación ciudadana y la ley de contrataciones del Estado para determinar los alcances y como regula la gestión pública de la región” (p. 43).

El autor manifiesta que la investigación concluye que:

En el gobierno de la región La Libertad, en el período 2011 – 2018, la gestión pública resultó ser ineficiente e ineficaz en la ejecución de su presupuesto asignado, debido al no cumplimiento de los objetivos sociales, además de las metas programadas, al realizar una inversión del 49.23% de su presupuesto anual, además no existe interés en los pobladores de ser partícipes de los asuntos del gobierno regional, expresando que no existe empoderamiento ciudadano en la Región La Libertad puesto que no se observa conciencia participativa de los administrados en la gestión pública del Gobierno Regional (p. 64).

### **2.1.3 A nivel local.**

Ganoza (2015) realizó una investigación titulada Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la municipalidad de Puerto Eten 2015 - 2020, cuya finalidad fue conocer la mejora de la gestión pública de la municipalidad de Puerto Eten-Chiclayo en función de la aplicación de un plan estratégico. Este estudio contiene dos variables: plan estratégico, cuyas dimensiones son la cultura organizacional, las políticas y el talento humano, también se encuentra la gestión pública con la modernización de la gestión, las políticas de gestión y los lineamientos de gestión como dimensiones.

La metodología de esta investigación fue de tipo aplicada, la muestra estuvo conformada por 51 trabajadores, tiene un diseño no experimental. Se aplicó una técnica

denominada encuesta la cual utilizó como instrumento el cuestionario que, a su vez, constó de 15 preguntas ligadas a las variables en estudio.

Al procesar sus resultados se expresa que la aplicación del plan estratégico mejora la gestión pública de la municipalidad de Puerto Eten, recalcando como se obtuvo la conclusión, a través de una prueba de normalidad y también a la prueba de hipótesis; mediante ello el investigador también pudo determinar que “la aplicación de un plan estratégico mejora la eficacia de la gestión pública en la municipalidad de Puerto Eten – Chiclayo” (p. 106).

Respecto a la investigación de (Aljobín, 2017) titulada Gestión del talento humano para la mejora del control interno en el gobierno regional de Lambayeque – 2016, el cual expresó la finalidad de originar una estrategia como diseño para la gestión del talento humano con el fin de mejorar el control interno en el gobierno de la región Lambayeque, empezó en enero y terminó en junio del mismo año. Las variables que se utilizaron en este estudio fueron: la gestión del talento humano cuyas dimensiones utilizadas fueron conocimiento, valores y habilidades, en el caso del control interno, las dimensiones que se desarrollaron fueron la calidad del servicio, lucha contra la corrupción y la mejora continua.

Se detalló que la investigación es de tipo descriptiva con un enfoque cuantitativo, mediante la cual se pudo recopilar la información y posteriormente fue interpretada, descrita y analizada.

El investigador sostiene que:

El estudio contó con una muestra de 40 personas entre servidores y directivos, quienes conformaron el equipo de apoyo con el fin de implementar en el gobierno de la región Lambayeque un sistema para el control interno, se utilizó un cuestionario como instrumento en la investigación, la validación y confiabilidad se desarrolló a través del alfa de Cronbach. Se obtuvieron resultados donde el equipo de apoyo del SCI recibe una mayor capacitación para desempeñar mejor las tareas, además de contribuir mejor a la gestión de la municipalidad y saber trabajar en equipo, la situación actual en el marco de la modernización de la gestión municipal le permite formar parte de un proceso de calidad exitoso, también se encontró que la municipalidad hace un buen uso de los diferentes medios para recibir denuncias, lo que ha permitido que se apliquen sanciones por corrupción demostrando un mejor avance en la gestión (p. 8).

Bautista, Delgado y Ruelas (2018) realizó una investigación la cual lleva como nombre Gestión pública y gobernabilidad democrática en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, Chiclayo - 2018, se detalló su finalidad, la cual fue conocer la relación que existe entre la gobernabilidad democrática y la gestión pública en la municipalidad distrital de JLO en Chiclayo. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, cuyo diseño fue no experimental, de corte transversal.

En dicha investigación el autor manifiesta que:

La población considerada según el INEI, año 2015, el distrito de José Leonardo Ortiz tuvo 193 232 pobladores, para el estudio se consideró a personas que tenían más de 18 años, según la Compañía Peruana de estudios de Mercado y Opinión Pública, manifestando que la población era 135 069 personas, tomando ello como referencia para detallar la muestra, la cual estuvo conformada por 138 personas de acuerdo a los siguientes niveles socioeconómicos (A, B, C, D y E), haciendo uso como técnica e instrumento, la encuesta y el cuestionario, uno referido para gobernabilidad democrática y el segundo relacionado a la gestión pública.(p. 39).

Las variables en estudio utilizadas fueron “la gobernabilidad democrática, cuyas dimensiones estudiadas fueron: estabilidad política y ausencia de violencia, voz y rendición, calidad regulatoria, estado del derecho y control de corrupción, efectividad gubernamental” (p. 4). A su vez se indica que “gestión pública fue la segunda variable cuyas dimensiones fueron: servicios y proyectos, desarrollo organizacional y finanzas municipales” (p. 4).

“La investigación originó como resultado que la gestión pública en promedio dio un valor cualitativo como inaceptable en cada dimensión: servicios y proyectos, desarrollo organizacional y finanzas municipales” (p. 15). También expresó los resultados concernientes a la segunda variable la cual “reflejó como valor cualitativo a casi nunca, donde las máximas autoridades dieron cumplimiento a las dimensiones establecidas: estabilidad política y ausencia de violencia, voz y rendición, calidad regulatoria, estado del derecho y control de corrupción, efectividad gubernamental” (p. 15).

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Teorías del talento humano.**

#### **2.2.1.1 Teoría del comportamiento**

Chiavenato (2006) expresa que:

Es también llamada teoría conductista, trajo un nuevo enfoque y una concepción nueva dentro del campo de la administración; del enfoque referido a la ciencia del comportamiento, del descuido de la posición normativa y prescriptiva de teorías predecesoras (Teoría clásica, de las relaciones humanas y de la burocracia) y la adopción de posiciones explicativas y descriptivas. El énfasis permanece en las personas, pero dentro del contexto organizacional más amplio (p. 282).

#### **2.2.1.2 Teoría neoclásica**

Chiavenato (2006) manifiesta que:

La teoría neoclásica cuenta con las siguientes características: reafirmación de los postulantes clásicos, énfasis en la práctica de la administración, énfasis en los objetivos y los resultados, énfasis en la práctica de la administración; los autores de la teoría neoclásica desarrollaron sus ideas de forma clara y práctica, tomando en cuenta las acciones administrativas en primer lugar. Además, expresa que el tipo de organización y las tareas que forman parte de ella, el surgimiento de problemas en la administración en lo que concierne a selección de personal y gerentes, el establecimiento de las directrices y los planes, los resultados de la evaluación de desempeño, la coordinación, el control de operaciones para cumplir los objetivos que se desea, son cosas que tienen en común las organizaciones (p. 130 – 131).

#### **2.2.1.3 Teoría de las relaciones humanas**

Chiavenato (2006) con la utilización del experimento de Hawthorne concluye que:

La conducta de la persona se sustenta al grupo que pertenece. No existe reacción o actuación de manera individual por parte del personal que labora, sino de manera grupal. Cualquiera que sea la desviación en las normas de grupo, el individuo siempre padece de sanciones morales o sociales por parte de sus compañeros, como una forma de poder alinearse a los patrones de conducta en el grupo que se encuentra. De manera que, si los patrones en el grupo al que pertenece permanecen

estáticos, este se mostrará renuente a los diferentes cambios que se den. Además, especifica que la conducta humana es influenciada por la informalidad de las normas y las actitudes que surgen en el grupo que conforma en la organización, ahí empieza el surgimiento de oportunidades para relacionarse con los demás, por motivo de los diferentes grupos y las interacciones que se dan en la organización (p. 91 – 92).

Para que los trabajadores tengan mejores resultados en su desempeño y a su vez puedan expresarse libremente es necesario que los gerentes presten atención y entiendan al talento humano, lo que permitirá crear un clima laboral idóneo para el cumplimiento de sus funciones por el bien de la organización.

## **2.2.2 Teorías de la gestión pública**

### ***2.2.2.1 Teoría de la elección pública o “public choice”***

Según García (2007) argumenta que:

Se puede definir esta teoría como la enseñanza económica de la toma de decisiones adaptadas en el mercado, como la forma de aplicar a la Ciencia Política la Economía. Asimismo, expresa que todas las propuestas giran alrededor de las preocupaciones planteadas por la administración burocrática para obtener eficiencia en la gestión pública, haciendo una crítica imparable acerca del monopolio del Estado en que se desarrollan. Por último, manifiesta que las hipótesis están basadas en la carencia de implementar servicios afuera con el fin de aumentar la eficacia y de este modo poder evitar la ineficiencia burocrática, para lo cual se considera que no es suficiente convertir la parte pública en privada, mientras permanece un estado de monopolio (p. 39 -40).

### ***2.2.2.2 Teoría del neotaylorismo***

García (2007) dice que:

La carencia de un sistema correcto de gestión, de información veraz relacionada a costos en las actividades y logros alcanzados y de un perfil común de asesores públicos, son considerados los factores más relevantes que no permiten alcanzar la eficiencia esperada. La teoría también hace mención del constante cambio en el gobierno, refiriéndose al cambio de una transformación necesaria en todos los sistemas y organismos públicos con la finalidad de producir espectaculares cambios

relacionados a la eficiencia, adaptabilidad y su eficacia. Para lograr esta transformación se debe cambiar el propósito, la estructura de poder, la cultura y los incentivos (p. 39 - 41).

Esta teoría presenta técnicas planteadas que son fundamentales en la que se percibe el profesionalismo del gestor y además se expresan incentivos para la premiación de los logros y sanciones según correspondan, dichas técnicas son: la disminución en las normas de conducta y el alejamiento entre la gestión y la política.

## **2.3 Definición de las Variables**

### **2.3.1 Talento Humano**

#### **2.3.1.1 Definiciones**

Chiavenato (2009) menciona que:

Las organizaciones pueden denominarse colaboradores, recursos humanos, solo si son tratadas como tal. Se les conoce también como capital humano, capital intelectual o talento humano cuando el personal tiene un valor significativo en las organizaciones. El apelativo que la organización da al personal muestra el nivel de consideración que simboliza para las mismas. El autor también argumenta que los individuos conforman el activo fundamental dentro de una organización, por eso surge la necesidad que las compañías presten una mejor atención y sean consecuentes con su personal. El éxito en las organizaciones solo se da por el crecimiento, la prosperidad y por mantenerse vigentes en el tiempo optimizando su rendimiento (p. 5).

Moreno (2012) expresa que la característica esencial del talento humano referida a que la individualidad como la diversidad de profesiones, son un punto importante ya que debido a ello existe la posibilidad de identificar las competencias y la capacidad individual de cada persona, dentro de cada ocupación específica.

Vallejo (2016) dice que “la actividad humana, haciendo referencia a las aptitudes, conocimientos, experiencias, habilidades, intereses, son en esencia el significado de talento humano” (p. 19).

### **2.3.1.2 Importancia**

Chiavenato (2009) menciona que el talento humano proporciona a la empresa conocimiento, creando, desarrollando y aplicando competencias y habilidades. Además, facilita el cumplimiento de los objetivos y las metas en la organización, esto le permitirá llevar a cabo la misión y visión (p. 11).

### **2.3.1.3 Dimensiones e indicadores**

#### ***Dimensión 1: Competencias***

Gutierrez (2010) argumenta que: “competencia se define como una cualidad personal que diferencia a las personas; estas cualidades hacen que las personas sean más competentes que otras. Estas cualidades abarcan rasgos de personalidad, motivos, habilidades y conocimientos” (p. 4), como se puede apreciar el autor hace referencia a que las competencias son cualidades que el ser humano adquiere y estas a su vez permiten distinguirlas de otras personas.

Tobón (2013) dice que “se entiende como competencias a las actuaciones que se integran con el fin de reconocer, argumentar, descifrar y solucionar problemas en un contexto con ética e igualdad, de modo que integre el saber hacer, saber conocer y saber ser” (p. 87), este autor se refiere a las competencias como una forma de identificar y dar solución a los problemas de forma idónea teniendo en cuenta los conocimientos necesarios.

#### ***Indicador***

##### ***Capacidad de análisis y solución de problemas.***

UP Spain (2020) expresa que:

Cuando se habla de capacidad para solucionar problemas hace referencia a la rapidez y la eficiencia de poder hallar soluciones a los diferentes problemas que existen. Los individuos cuentan con la capacidad para resolver problemas, por ende, tienen la agilidad de responder de manera proactiva, evitando pérdida de tiempo, pudiendo hallar soluciones específicas en cada situación dada (párr. 2).



### ***Integridad***

Debeljuh, Del Bosco y Paladino (2005) señalan que “se puede caracterizar como valor central de la persona, siendo el resultado de un camino con sentido lógico, que permita dejar huella en los valores de las personas” (p. 13).

### ***Trabajo en equipo***

Gutiérrez (2010) lo define como “un grupo de individuos que interactúan y participan para el logro de los objetivos, basándose en la unificación como propósito, mediante aportaciones de saberes, acciones y habilidades por parte de los miembros” (p. 116).

### ***Dimensión 2: Conocimiento***

Jaramillo (2012) manifiesta que:

Se describe al conocimiento como el conjunto de creencias experimentadas, contextualizadas y afirmadas por parte del experto en cuanto al elemento, las que se encontrarán limitadas debido al entorno, además serán fortalecidas y ordenadas por la destreza del experto, estableciendo los cimientos necesarios para las acciones objetivas y el valor generado (p. 14).

(Baiget y Baiget, 2016, p. 49) “El conocimiento puede concebirse también como capacidad con potencial para influir en una acción futura. Hay quien sugiere, además, que el conocimiento no es tanto la capacidad de acción específica, sino la capacidad para usar información; con lo que el aprendizaje y la experiencia resultarían una habilidad para interpretar información”.

“Finalmente, una definición que en cierto sentido sintetiza las anteriores es la que entiende el conocimiento como un conjunto de reglas que reducen la incertidumbre del entorno a través de las conexiones entre ideas y hechos” (Baiget y Baiget, 2016, p. 49).

## ***Indicadores***

### ***Lecciones aprendidas***

Egeland (2011) define como “el entendimiento que se adquiere en la etapa de realizar un proyecto y como este refleja los procedimientos en las etapas y la forma como se trataría el día de mañana” (párr. 3).

### ***Ideas propuestas***

Según la Real Academia Española (2021) “es hacer de manifiesto con argumentos algo que sirve para hacerle de conocimiento al individuo con el fin de inducirlo a que lo adopte” (párr. 1).

### ***Productos de información***

García (1998) manifiesta que “es brindar los datos o conocimientos considerados novedosos o relevantes en un momento dado hacia un receptor específico” (p. 312).

## ***Dimensión 3: Habilidades***

Katz (1974) dice que “es la capacidad que se desarrolla de manera innata, manifestándose en la productividad y no sólo en la capacidad. Puesto que su criterio principal de las habilidades debe ser una acción eficaz en estados cambiantes” (párr. 5).

Coulter y Robbins (2014) en su investigación afirman que:

Es la capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo, por ende, es una valoración actualizada que una persona puede hacer.

Básicamente, dentro de estas habilidades se tienen: las habilidades intelectuales y físicas, es decir, cada persona aporta ciertas capacidades a la organización (p. 40).

Vallejos (2016) sostiene que las habilidades consisten en emplear el conocimiento para la obtención de resultados y resolución del problema a través de la creación e innovación.

## ***Indicadores***

### ***Capacidad del conocimiento***

Bravo, Loor y Saldarriaga (2016) “es la edificación innata de la persona que se realiza a diario dando como resultado la comunicación entre factores sociales y cognitivos, llevándose a cabo de manera constante el proceso en el lugar donde interactúa el sujeto” (p. 133).

### ***Crear***

Esquivias (2004) describe “como una potencia muy compleja y elevada en las personas, ya que incluye habilidades que integran procesos en menor grado de complicación como los cognitivos, hasta los que se conocen como superiores con el propósito de lograr un pensamiento o idea nueva” (p. 3).

### ***Innovar***

Drucker (1985) expresa que “la innovación resulta de la búsqueda consciente e intencional de oportunidades para innovar; las cuales se encuentran solo en pocas ocasiones” (p. 3).

## ***Dimensión 4: Comportamientos éticos***

“Se enfoca en el efecto que tiene las actuaciones de las personas en su desempeño dentro de la organización” (Judge y Robbins, 2009, p. 11).

Beia (2013) dice que son las actuaciones innatas de las personas para dirigir grupos humanos en una organización con el objetivo de realizar las cosas correctas, justas y apropiadas conforme al diagnóstico normativo ético, en beneficio de la organización (párr. 3).

Martínez (2020) expresa que es la manera de actuar de las personas teniendo en cuenta la comodidad de los demás, es decir, un comportamiento o conducta que se piensa como bueno (párr. 1).

## ***Indicadores***

### ***Organización***

Chiavenato (2007) afirma que “es una estructura de acciones conscientes que se coordinan entre dos personas o más” (p. 6).

### ***Estudio***

Según la Real Academia Española (2021) “es el esfuerzo que pone el entendimiento aplicándose a conocer algo” (párr. 1).

### ***Desempeño***

Quintero y Urriola (1999) expresan que “es la utilidad rendimiento o productividad que una persona aporta, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales se está obligado a ejecutar” (p. 36).

## **2.3.2 Gestión Pública**

### ***2.3.2.1 Definiciones***

Bastidas y Pisconte (2009) lo definen como “las acciones a través de la cual las instituciones tienden a cumplir los objetivos, metas y fines, los cuales se encuentran enmarcadas por políticas públicas dadas por el Ejecutivo” (p. 14).

Galinelli y Migliore (2015) expresan que:

La gestión pública vista como la parte más dinámica de la administración pública y es definida como el conjunto de actividades, acciones, diligencias que se realizan para alcanzar fines de interés público, tanto al interior de una organización pública, como en el exterior mediante la interrelación con otras organizaciones gubernamentales (p. 53).

Gonzales y Hurtado, (2015) indican que “es la forma de lograr que la institución del Estado pueda obtener buenos resultados en la comunidad, permitiendo que cambie a un proceso sistemático para satisfacer expectativas y necesidades en la población” (p. 2).

### **2.3.2.2 Importancia**

Bastidas y Pisconte (2009) manifiesta que:

La gestión pública sirve como puente de comunicación entre las diferentes instituciones públicas y privadas, es decir un medio que relaciona las dependencias públicas y los valores institucionales, puesto que el resultado es producto de la eficacia, no solo de los recursos tecnológicos y técnicos, sino también de la orientación que brinda la institución con el objetivo de garantizar el bien común y la calidad de vida de las personas (p. 15).

### **2.3.2.3 Dimensiones e indicadores**

#### ***Dimensión 1: Capacidad de gestión***

“Es la habilidad que permite gestionar y modificar actividades que se implementan en la fijación de la planificación, permitiendo aplicar normas profesionales de coordinación y eficacia, modificando patrones en el trabajo al momento de surgir cambios o dificultades” (Ayla, 2005, p. 26).

Ayona y Fajardo, (2019) manifiestan que:

El término es utilizado en la ciencia administrativa, especialmente, en la administración pública. Podría definirse como un conjunto de técnicas, metodologías dispuestas para aprender o racionalizar la realidad exterior (a la que pretende controlar el poder central) a fin de conocerla y llamarla de forma estandarizada o uniforme (p. 39).

#### ***Indicador***

##### ***Interés público***

Huerta (2005) expresa que “el interés público puede definirse como las necesidades colectivas o generales” (p. 136).

##### ***Sociedad***

Según la Real Academia Española (2021) “es el grupo de personas que habitan una determinada zona y que tienen objetivos comunes” (párr. 2).

### ***Bien público***

Cabello (2016) dice que “es el consumo indivisible, de modo que se puede compartir a toda la población sin motivo de exclusión, donde la gestión está sujeta a las disposiciones del Estado” (párr. 1).

### ***Dimensión 2: Presupuesto público***

Bastidas y Pisconte (2009) “se refieren a un instrumento indispensable en términos de gestión en finanzas del sector público, además se utiliza como un elemento esencial en el logro de los objetivos que se encuentran en los planes de gobierno, invirtiendo en las diferentes actividades programadas y en los proyectos en los que se encuentra” (p. 44).

Además, el autor expresa que:

Tomando como base los objetivos del gobierno y políticas establecidas, en el Perú lo que concierne a prioridad del gasto social tiene que atenderlo con normas de equidad y calidad, el gasto en inversión permite generar clausulas en favor de la competitividad, tomando como base el capital humano y físico de la nación (p. 44).

### ***Indicador***

#### ***Planeamiento estratégico***

Paul (1993) lo define como “el procedimiento donde los dirigentes organizan las acciones y objetivos en un intervalo de tiempo” (p. 52).

#### ***Metas presupuestarias***

Ministerio de Economía y Finanzas (2021) indica que “es la manifestación cuantificable y precisa que representa al producto o los productos en su etapa final de los proyectos y actividades que se establecen en el año fiscal” (párr. 1).

#### ***Control de presupuesto***

“Es la técnica auxiliar de la administración que, a través de presupuestos, pronósticos y planes de acción y control de las transacciones que tienen efectos

económicos para la entidad, con objeto de establecer responsabilidades” (Aguinaga, Grajales, Mosqueda y Rosas, 1995, p. 9).

### ***Dimensión 3: Eficiencia y eficacia***

Coulter y Robbins (2010) determinan que:

Eficiencia es el uso adecuado de todas las tareas, recursos y también las actividades que se ejecutan dentro de la organización para de cierta manera cumplir con los objetivos. Eficacia, este busca todo los procesos desarrollados y las actividades dentro de la organización que se usen de forma más sencilla (p.5).

Rueda (2011) menciona que:

La eficiencia pública: En el entorno relacionado a la producción de servicios y bienes, la idea principal que contiene el significado de eficiencia, es que no haya un desgaste en el uso de recursos; lo que significa la eficiencia que exige conseguir la producción máxima de una determinada cantidad en recursos (p. 42).

La Real Academia Española (2019) refiere a la “eficacia como la capacidad de obtener el efecto esperado” (párr. 7)

### ***Indicadores***

#### ***Cumplimiento***

Abalos (2005) manifiesta que “es la consistencia y precisión con la que se sigue un régimen prescrito” (p. 1).

#### ***Resultados***

Travieso (2017) dice que “se caracterizan por ofrecer vías concretas y efectivas de orientación” (párr. 28).

#### ***Satisfacción***

Cisneros (2018) explica que “es la saciedad del cliente que tiene acerca de un producto o servicio adquirido” (p. 32).

## 2.4 Operacionalización de las Variables

**Tabla 1.**

*Cuadro de operacionalización del constructo Talento Humano.*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
<b>TALENTO HUMANO</b> <b>(Variable independiente)</b>	Chiavenato (2009) argumenta que el talento humano constituye “el principal activo de la organización y de ahí la necesidad de que las empresas sean más conscientes de sus trabajadores y les presten más atención” (p.5).	Se refiere al conjunto de conocimientos, competencias, habilidades y de los comportamientos éticos que permitirán dar cumplimiento adecuado de las funciones asignadas.	Competencias	Capacidad de análisis y solución de problemas	Tengo libertad de decisión ante un caso imprevisto en el trabajo. Me resulta complicado resolver ciertos inconvenientes sucedidos en mi lugar de trabajo.	Cuestionario
				Integridad	Cumplo con las normas laborales de mi institución. Tengo conocimiento de las normas laborales y las pongo en práctica.	
				Trabajo en equipo	Tengo el respaldo de mis jefes ante una iniciativa en el trabajo. Me siento cómodo con mis compañeros cuando trabajo en equipo.	
			Conocimiento	Lecciones aprendidas	Los conocimientos que poseo los comparto con mis compañeros con la finalidad de llevar a cabo una gestión más eficiente. Pongo en práctica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones brindadas por la municipalidad.	
				Ideas propuestas	Mis opiniones y aportes son considerados en la toma de decisiones. Mis propuestas de soluciones ante una dificultad han tenido algún reconocimiento por parte de la institución.	
				Productos de información	Brindo la información solicitada de manera correcta a los usuarios. Considero que la atención que brindo le resulta satisfactoria al usuario.	



VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
<b>TALENTO HUMANO (Variable independiente)</b>	Chiavenato (2009) argumenta que el talento humano constituye “el principal activo de la organización y de ahí la necesidad de que las empresas sean más conscientes de sus trabajadores y les presten más atención” (p.5).	Se refiere al conjunto de conocimientos, competencias, habilidades y de los comportamientos éticos que permitirán dar cumplimiento adecuado de las funciones asignadas.	Habilidades	Capacidad del conocimiento	Con mis conocimientos he logrado dar soluciones a diferentes problemas o crear nuevos sistemas para mejorar la atención al usuario. Cuento con la capacidad de identificar soluciones inmediatas para resolver problemas.	Cuestionario
				Crear	Mis ideas positivas permiten un mejor desarrollo de mi labor. La experiencia con la que cuento facilita mi desenvolvimiento en mi área de trabajo.	
				Innovar	Planteo propuestas innovadoras para contribuir con la entidad donde laboro. El puesto que ocupo me permite desarrollar alternativas innovadoras.	
				Organización	El comportamiento ético mejora la gestión de los trabajadores dentro de mi institución. El comportamiento ético que observo en mi ambiente de trabajo influye en la organización.	
			Comportamientos éticos	Estudio	Considero que el análisis de los comportamientos éticos influye en la mejora del personal para el desarrollo de la municipalidad. Se realiza una evaluación acerca del comportamiento ético de mis compañeros de trabajo.	
					El comportamiento ético del personal influye de manera positiva para mejorar mi propio desempeño laboral.	
				Desempeño	Creo que mi comportamiento ético ayuda a mejorar el desarrollo de la organización.	

*Nota:* Adaptado del estudio de (Del Castillo, 2017) y de (Alvarado y Mendoza, 2018).



VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
<b>GESTIÓN PÚBLICA (Variable dependiente)</b>	Paulino (2015) dice que son “las acciones a través de la cual las instituciones tienden a cumplir los objetivos, metas y fines, los cuales se encuentran enmarcadas por políticas públicas dadas por el Ejecutivo” (párr. 1).	Se define como un proceso donde las instituciones del Estado llevan a cabo sus objetivos planeados y esto se realiza mediante una buena capacidad de gestión, un buen manejo del presupuesto público desarrollados con eficiencia y eficacia.	Eficiencia y Eficacia	Cumplimiento	Cumplo con ejecutar los trámites en el tiempo que se establece. Los sistemas y herramientas con las que cuento me permiten dar cumplimiento con las solicitudes de la población en tiempos establecidos.	Cuestionario
				Resultados	Los resultados obtenidos en mi gestión son los esperados. Al obtener mis resultados cuento con una aprobación positiva.	
				Satisfacción	Los usuarios quedan satisfechos con la atención que brindo.	
					Considero que la calidad de atención que ofrezco es la ideal.	

*Nota:* Adaptado del estudio de (Ayona y Fajardo, 2019)

### Capítulo III: Metodología Desarrollada

#### 3.1 Tipo y Diseño de la Investigación

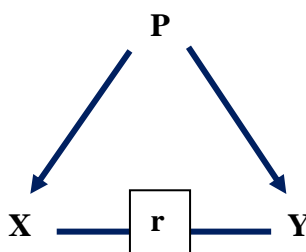
##### 3.1.1 Tipo de investigación

Baena (2014) dice que la investigación aplicada “tiene como propósito el desarrollo de una dificultad dirigido a los hechos. Además, concentra su atención en posibilidades concretas de llevar a la práctica las teorías generales y destina sus esfuerzos a resolver las necesidades planteadas por la sociedad” (p. 11), por lo que el estudio realizado fue de tipo aplicada, porque conllevó a considerar la problemática por la que atravesaba la municipalidad distrital de Lagunas y como esta implicaba en el desarrollo de sus actividades en beneficio de la población.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

El enfoque del estudio fue de tipo cuantitativo, porque se dedicó a recolectar, procesar y analizar la información que se obtuvo de la muestra establecida. “Su diseño fue no experimental, porque se llevó a cabo sin manipular deliberadamente las variables” (Baptista, Fernández y Hernández, 2010). Fue de método descriptivo, con corte transversal correlacional, porque los datos fueron recogidos en un solo momento, a través de la aplicación de los instrumentos utilizados en la recolección de datos a la muestra en estudio.

La finalidad de la investigación fue describir las variables, analizar su incidencia y la interrelación de cada una de ellas en un momento determinado. Este diseño se aplicó de acuerdo al siguiente esquema.



**Donde:**

**P** = Trabajadores de la municipalidad

**X** = Talento humano

**Y** = Gestión pública

**r** = Relación que existe entre ambas variables de la investigación

## 3.2 Población - Muestra

### 3.2.1 Población

Ríos (2017) menciona que es “el conjunto o el total de una agrupación de componentes, casos o cosas sometidas a investigación, determinada por sus características” (p. 89), por ende, nuestro estudio estuvo conformado por el total de la población que labora en la municipalidad distrital de Lagunas, la cual estuvo formada por 50 trabajadores, a quienes se les aplicó el instrumento diseñado.

**Tabla 3**

*Cuadro del personal de la municipalidad distrital de Lagunas.*

<b>Trabajadores – Puesto</b>	<b>N° de trabajadores</b>
Alcalde	01
Regidores	05
Directivos	05
Trabajadores administrativos	19
Trabajadores operativos	20
<b>Total</b>	<b>50</b>

*Nota.* Colaboradores con su cargo respectivo.

### 3.2.2 Muestra

Según Baptista, et al. (2010) afirma que “es una parte de una población, de la que se recogen datos, además tiene que ser representativa de esa misma población” (p. 173).

Ramírez (2007) expresa que la muestra censal se refiere a todas las unidades del estudio que son consideradas como muestra, en consecuencia, la población a estudiar se denomina censal, ya que esta, es el universo, población y muestra a la vez (p.75).

En este estudio no se consideró un tamaño de muestra, debido a que el lugar donde se aplicaron las encuestas respectivas tiene poca población, la muestra fue de tipo no probabilístico por conveniencia, por lo que se determinó elaborar una muestra censal, es decir que dichos instrumentos fueron aplicados a todo el personal que labora en la entidad.

### 3.3 Fuentes, Técnicas de Recolección y Procesamiento de Datos

#### 3.3.1 Fuentes: primarias, secundarias

Gonzáles y Maranto (2015) afirman que “las fuentes primarias cuentan con información de primera mano, cuyo resultado proviene de los conceptos, ideas, teorías y conclusiones de los estudios” (p. 56), este estudio se desarrolló por medio de una investigación cuidadosa de libros, revistas, publicaciones, tesis y artículos científicos.

Por otro lado, “las fuentes secundarias se refieren a la información que ha sido procesada de las fuentes primarias” (p. 56), para esta investigación las fuentes se extrajeron de un sumario de libros, revistas, tesis y artículos científicos, con el propósito de analizar el talento humano en la gestión pública.

#### 3.3.2 Técnicas

##### 3.3.2.1 *Análisis documental*

Se basa en el uso de fichas bibliográficas cuya finalidad es analizar el material impreso, dicha información es usada en el desarrollo del marco teórico (Bernal, 2010, p. 194). Esta técnica se utilizó con el propósito de agrupar registros requeridos en relación a los constructos de investigación, además sirvió para plantear la realidad problemática.

##### 3.3.2.2 *Encuesta*

Baptista, et al. (2010) afirma que es “el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento”. Su aplicación estuvo dirigida a los trabajadores de la municipalidad distrital de Lagunas, en nuestro caso se aplicaron 2 encuestas, una para medir la variable dependiente y otra para la variable independiente.

#### 3.3.3 Instrumentos

##### 3.3.3.1 *Ficha de resumen*

Muñoz (2015) consiste en extraer la información que el investigador obtiene al leer dicho material, esto es presentado con sus propias palabras, considerando solo lo esencial, de manera que no pueda alterar la razón de los hechos o lo que expresa el autor (p. 219).

Del material que se leyó en primera instancia, se recogió información acerca de los antecedentes, que fue considerada en el desarrollo de las bases teóricas del estudio en relación a las variables, además de las subvariables e indicadores.

### 3.3.3.2 *Cuestionario*

Se utilizó como instrumento, el cual estuvo compuesto por 24 ítems en función a 4 dimensiones relacionadas a la variable talento humano y otros 18 ítems en relación a 3 dimensiones de la variable gestión pública, cuyas respuestas fueron medidas en la escala de Likert para medir la reacción de cada trabajador frente a las variables en estudio. Para la respectiva aplicación de los instrumentos a los trabajadores, se solicitó el permiso respectivo a la alcaldesa de la municipalidad distrital de Lagunas, siendo este favorable para su ejecución en el lugar y tiempo indicado, con el objetivo de obtener datos confiables, evitando desviaciones que puedan obstaculizar la investigación en cuanto a tiempo y lugar que pueda generar incomodidad en el personal.

### 3.3.3.3 *Validación del instrumento*

Se realizó a través de un juicio de expertos quienes realizaron la validación de los cuestionarios a través de una ficha, la cual contó con 10 criterios, además de una calificación del 1 a 5, (Ver Anexo 04-A hasta Anexo 04-F), donde:

**Tabla 4.**

*Calificación de la matriz del juicio de expertos.*

<b>Calificación</b>	
<b>1</b>	Muy malo
<b>2</b>	Malo
<b>3</b>	Regular
<b>4</b>	Bueno
<b>5</b>	Muy bueno

*Nota.* Elaboración propia.

La validación de este instrumento se efectuó considerando la evaluación de tres expertos quienes poseen el grado de Doctor y Magister, con conocimientos y dominio del tema (juicio de expertos), a quienes se les entregó vía correo electrónico la matriz del instrumento realizado en función a las dos variables de estudio, para que puedan emitir su calificación correspondiente de forma independiente.

**Tabla 5.**

*Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable Talento Humano.*

Nº	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor	Echeverría Jara José Foción	Aplicable
2	Doctor	Samamé Castillo Juan Carlos	Aplicable
3	Magister	Castañeda Vásquez Yasmy Fiorella	Aplicable

*Nota.* Apreciación del instrumento referido a la variable independiente.

**Tabla 6.**

*Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable Gestión Pública.*

Nº	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor	Echeverría Jara José Foción	Aplicable
2	Doctor	Samamé Castillo Juan Carlos	Aplicable
3	Magister	Castañeda Vásquez Yasmy Fiorella	Aplicable

*Nota.* Apreciación del instrumento referido a la variable dependiente.

Llevada a cabo la validación se realizó la siguiente matriz.



**Tabla 7**

*Matriz de análisis de juicio de expertos de la variable Talento Humano.*

Criterios	Jueces			Total
	J1	J2	J3	
Claridad	5	3	5	13
Objetividad	5	3	5	13
Actualidad	5	4	4	13
Organización	5	4	5	14
Suficiencia	5	3	5	13
Pertinencia	5	3	5	13
Consistencia	5	3	4	12
Coherencia	5	3	4	12
Metodología	5	3	5	13
Aplicación	5	3	4	12
<b>Total, Opinión</b>	50	32	46	128

*Nota:* Tomado del estudio de (Moza y Rojas, 2019)

**Total Máximo** = (N° de criterios) \* (N° de jueces) \* (Puntaje máximo de respuestas)

*Cálculo del coeficiente de validez*

$$\text{Validez} = \frac{\text{Total de opinión}}{\text{Total máximo}} = \frac{128}{10*3*5} = \frac{128}{150} = 0.85 = 85\%$$

*Conclusión:* El coeficiente de validez del instrumento de la variable talento humano fue de 85%, considerado excelente.

**Tabla 8**

*Matriz de análisis de juicio de expertos de la variable Gestión Pública.*

Criterios	Jueces			Total
	J1	J2	J3	
Claridad	5	3	5	13
Objetividad	5	4	5	14
Actualidad	5	4	4	13
Organización	5	4	5	14
Suficiencia	5	3	5	13
Pertinencia	5	3	4	12
Consistencia	5	4	4	13
Coherencia	5	3	4	12
Metodología	5	3	5	13
Aplicación	5	3	5	13
<b>Total, Opinión</b>	50	34	46	130

*Nota:* Tomado del estudio de (Moza & Rojas, 2019)

**Total Máximo** = (N° de criterios) \* (N° de jueces) \* (Puntaje máximo de respuestas)

*Cálculo del coeficiente de validez*

$$\text{Validez} = \frac{\text{Total de opinión}}{\text{Total máximo}} = \frac{130}{10 \times 3 \times 5} = \frac{130}{150} = 0.87 = 87\%$$

*Conclusión:* El coeficiente de validez del instrumento de la variable gestión pública fue de 87%, considerado excelente.

### 3.3.3.4 Confiabilidad del instrumento

Según Baptista, et al. (2010) indica que “el instrumento es confiable cuando hace referencia al nivel de aplicación reiterado al mismo individuo o cosa produciendo resultados similares” (p. 200).

Para la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó 2 cuestionarios a 50 trabajadores en la municipalidad del distrito de Lagunas, los cuales simbolizaron la muestra de estudio. Para la confiabilidad de toda la muestra se hizo uso del coeficiente Alfa de Cronbach. Las conclusiones que se obtuvieron en la confiabilidad de los instrumentos después de la aplicación de las encuestas fueron:

**Tabla 9**

*Alfa de Cronbach de las variables Talento humano y Gestión pública.*

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Talento humano	,828	24
Gestión pública	,824	18

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

Cuando se obtengan valores que se aproximen cada vez más al valor máximo de 1, esto en el Alfa de Cronbach hará referencia a una mayor fiabilidad de la escala, en ciertas situaciones se especifica que un valor superior a 0.7 garantiza la fiabilidad de dicha escala. En base a esta referencia, el valor del Alfa de Cronbach, para los instrumentos que se aplicaron fue de 0.828 para la variable independiente talento humano y 0.824 para la variable dependiente gestión pública, por lo que se concluyó que los instrumentos fueron altamente confiables.

## 3.3.4 Procesamiento de datos / Contrastación de hipótesis

### 3.3.4.1 Procesamiento de datos

Baptista, et al. (2010) hace referencia a todas las secuencias que el investigador debe tomar en consideración, a partir del recojo de datos y terminando con la presentación de manera resumida, formada por tres etapas: recolección, procesamiento y explicación.

Este estudio se llevó a cabo con variables como: Talento humano y gestión pública, después se determinó la muestra tomando como base la población dada, para ello, se diseñaron dos herramientas, donde las respuestas fueron medidas bajo la escala Likert, dichos instrumentos fueron validados por 3 expertos en relación a los temas de talento humano, gestión pública y metodología acerca de la investigación.

A la hora de aplicar los instrumentos a los colaboradores, se pidió el permiso respectivo a la alcaldesa de la municipalidad, con la finalidad de obtener información confiable, de modo, que se pueda evitar cualquier inconveniente en la investigación. Dichos resultados que se obtuvieron se tabularon en los programas Excel y SPSS para cuantificar los datos obtenidos para comprenderlos de una mejor manera, finalmente, se expusieron los resultados de ambos constructos.

### **3.3.4.2 Análisis de datos**

#### ***Estadística descriptiva***

Del Castillo y Salazar (2018) indican que es una rama de la estadística que permite analizar los datos en su conjunto, procesar este análisis implica recolectar y representar la información que se obtiene (p. 14). Por consiguiente, la validez y confiabilidad de los instrumentos fueron determinados bajo un sistema estadístico a través del alfa de Cronbach, cuyos datos obtenidos se procesaron por medio de tablas, donde se reflejó su frecuencia distribuida para conseguir una evaluación más precisa de la información.

#### ***Estadística inferencial***

Del Castillo y Salazar (2018) afirman que es una parte de la estadística, tiene como fin la obtención de conclusiones generales a partir de una población dada a través de una muestra que se obtuvo de la misma, es decir, por medio de los datos estadísticos obtenidos se pueden establecer valores de cada uno de los parámetros (p. 14). Luego de haber culminado el análisis de los datos y diseño de tablas donde se muestra la información obtenida, se procedió a realizar la interpretación que sirvió para determinar las conclusiones del estudio, además se contrastó la hipótesis usando la prueba estadística Rho Spearman, para lo cual se determinó en primer lugar la prueba de la normalidad que sirvió para evaluar la unión de ambos constructos a través del programa estadístico SPSS.

### **3.3.5 Equipos**

Los equipos que se utilizaron para esta investigación fueron:

- Computadoras
- Laptops
- Fotocopiadoras
- USB

### **3.3.6 Materiales**

Los materiales utilizados para el proyecto de investigación fueron los siguientes:

- Libros
- Trabajos de investigación
- Fotocopias
- Impresiones
- Útiles de escritorio (hojas bonds, lapiceros, lápiz, etc.)

## Capítulo IV: Resultados y Discusión

El desarrollo de este capítulo presenta la obtención de los diversos resultados a través de la utilización de los instrumentos en el recojo de los datos aplicados a los trabajadores de la municipalidad distrital en Lagunas y también los resultados conseguidos a través del programa IBM SPSS, en tal sentido presentamos en primer lugar:

### 4.1 Análisis e Interpretación de Resultados

#### 4.1.1 Resultados de objetivos conforme a la estadística inferencial

Con el propósito de realizar los resultados inferenciales, se tomó en cuenta aplicar la prueba de normalidad en una primera instancia, con la finalidad de analizar la prueba estadística indicada que permitiera evaluar las incidencias correspondientes, considerando la información que fue recolectada por medio de los instrumentos usados.

**Ho:** Existe distribución normal

**Ha:** No existe distribución normal

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad.*

	Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Talento Humano	,945	50	,022
Gestión Pública	,921	50	,003

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

**Criterio para elegir:** Dado el valor Sig menor a 0.05, no existe distribución normal, caso contrario si el valor Sig hubiese sido mayor a 0.05, entonces existe distribución normal.

Como indica la tabla 10, al denotar que la muestra es igual o menor a 50 personas, para llevar a cabo la prueba de la normalidad, se tomó en cuenta a Shapiro – Wilk, cuyo valor Sig para ambos constructos fue inferior a 0.05, demostrando que la obtención de los datos en la investigación no se llegó a dispersar bajo la curvatura de normalidad, por ende, confiere a las influencias se determinen bajo una evaluación no paramétrica, siendo Rho Spearman la prueba que sirvió para evaluar los resultados inferenciales planteados en los objetivos.

#### 4.1.2 Contrastación de hipótesis

**Ho:** El talento humano no influye significativamente en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020.

**Ha:** El talento humano influye significativamente en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020.

**Tabla 11**

*Relación del talento humano y la gestión pública.*

		Talento Humano	Gestión Pública
Rho de Spearman	Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,640**
		N	,000
	Gestión Pública	Coeficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	,640**
		N	1,000

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

En relación a la obtención de los resultados en el desarrollo del proceso estadístico de la tabla 11, se encontró un factor correlacional Rho Spearman de 0.640, dicho valor se encuentra entre 0.60 y 0.79, denotando que existe una correspondencia buena entre ambas variables, por otro lado, el valor Sig. (bilateral) fue  $0.000 < 0.05$ , en tal sentido se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna indicando que el talento humano influye de modo significativo en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas.

#### 4.1.3 Grado de correlación de los subconstructos del talento humano con la gestión pública.

**Tabla 12**

*Escala de valoración según Spearman.*

Intervalos	Valoraciones
(0.00 – 0.19)	Muy baja
(0.20 – 0.39)	Baja
(0.40 – 0.59)	Moderada
(0.60 – 0.79)	Buena
(0.80 – 1.00)	Muy buena

**Tabla 13**

*Relación de las competencias y la gestión pública.*

		Competencias	Gestión Pública
Rho de Spearman	Competencias	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,464**
		N	,001
	Gestión Pública	Coefficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	,464**
		N	,001

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

En relación a la obtención de los resultados en el desarrollo del proceso estadístico de la tabla 13, se encontró un factor correlacional Rho Spearman de 0.464, dicho valor se encuentra entre 0.40 y 0.59, denotando que existe una correspondencia moderada entre las competencias y la gestión pública, por otro lado, el valor Sig. (bilateral) fue  $0.001 < 0.05$ , expresando que dicha dimensión influye de modo significativo en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas.



**Tabla 14***Relación del conocimiento y la gestión pública.*

		Conocimiento	Gestión Pública
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,433**
		N	,002
	Gestión Pública	Coefficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	,433**
		N	,002

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

En relación a la obtención de los resultados en el desarrollo del proceso estadístico de la tabla 14, se encontró un factor correlacional Rho Spearman de 0.433, dicho valor se encuentra entre 0.40 y 0.59, denotando que existe una correspondencia moderada entre el conocimiento y la gestión pública, por otro lado, el valor Sig. (bilateral) fue  $0.002 < 0.05$ , expresando que dicha dimensión influye de modo significativo en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas.

**Tabla 15***Relación de las habilidades y la gestión pública.*

		Habilidades	Gestión Pública
Rho de Spearman	Habilidades	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,400**
		N	,004
	Gestión Pública	Coefficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	,400**
		N	,004

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

En relación a la obtención de los resultados en el desarrollo del proceso estadístico de la tabla 15, se encontró un factor correlacional Rho Spearman de 0.400, dicho valor se encuentra entre 0.40 y 0.59, denotando que existe una correspondencia moderada entre las habilidades y la gestión pública, por otro lado, el valor Sig. (bilateral) fue  $0.004 < 0.05$ , expresando que dicha dimensión influye de modo significativo en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas.

**Tabla 16**

*Relación de los comportamientos éticos y la gestión pública.*

		Comportamientos éticos	Gestión Pública
Rho de Spearman	Comportamientos éticos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,762**
		N	,000
	Gestión Pública	Coefficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	,762**
		N	,000

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

En relación a la obtención de los resultados en el desarrollo del proceso estadístico de la tabla 16, se encontró un factor correlacional Rho Spearman de 0.762, dicho valor se encuentra entre 0.60 y 0.79, denotando que existe una correspondencia buena entre los comportamientos éticos y la gestión pública, por otro lado, el valor Sig. (bilateral) fue  $0.000 < 0.05$ , expresando que dicha dimensión influye de modo significativo en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas.

#### 4.1.4 Distribución de frecuencias de las subvariables del talento humano.

**Tabla 17**

*Escala de valoración para las dimensiones del Talento humano.*

Intervalos	Valoraciones
(6 – 14)	Bajo
(15 – 23)	Medio
(24 – 30)	Alto

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

Para realizar los intervalos, se tomó en consideración el total de ítems (24) de las dimensiones que conforman el cuestionario para mediar la variable talento humano, tomando como valor mínimo 6 que es el puntaje menor al responder las preguntas y 30 el puntaje mayor, por esta razón, el primer intervalo empieza en 6 y el último termina en 30, aumentando de manera progresiva.

**Tabla 18**

*Competencias del Talento Humano.*

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Medio	12	24.0	24,0	24,0
Alto	38	76.0	76,0	100,0
Totales	50	100.0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

En la tabla 18 se puede observar que, del total de trabajadores encuestados, el 76% en relación a la dimensión competencias considera su ubicación en un nivel superior, a diferencia del 24% considera que se encuentra en un nivel medio.

**Tabla 19***Conocimiento del Talento Humano.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Medio	20	40,0	40,0	40,0
Alto	30	60,0	60,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

En la tabla 19 se puede observar que, del total de trabajadores encuestados, el 60% en relación a la dimensión conocimiento considera su ubicación en un nivel superior, a diferencia del 40% considera que se encuentra en un nivel medio.

**Tabla 20***Habilidades del Talento Humano.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Medio	16	32,0	32,0	32,0
Alto	34	68,0	68,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

En la tabla 20 se puede observar que, del total de trabajadores encuestados, el 68% en relación a la dimensión habilidades considera su ubicación en un nivel superior, a diferencia del 32% considera que se encuentra en un nivel medio.

**Tabla 21***Comportamientos éticos del Talento Humano.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Bajo	1	2,0	2,0	2,0
Medio	16	32,0	32,0	34,0
Alto	33	66,0	66,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

En la tabla 21 se puede observar que, del total de trabajadores encuestados, el 66% en relación a la dimensión comportamientos éticos considera su ubicación en un nivel superior, un 32% indica que se encuentran en un nivel medio y el 2% expresa que están en un nivel inferior.

#### 4.1.5 Distribución de frecuencias de las subvariables de la gestión pública.

**Tabla 22***Escala de valoración para las dimensiones de la Gestión Pública.*

<b>Intervalos</b>	<b>Valoraciones</b>
(6 – 14)	Bajo
(15 – 23)	Medio
(24 – 30)	Alto

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

Para realizar los intervalos, se tomó en consideración el total de ítems (18) de las dimensiones que conforman el cuestionario para mediar la variable gestión pública, tomando como valor mínimo 6 que es el puntaje menor al responder las preguntas y 30 el puntaje mayor, por esta razón, el primer intervalo empieza en 6 y el último termina en 30, aumentando de manera progresiva.

**Tabla 23***Capacidad de gestión.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Medio	3	6.0	6.0	6,0
Alto	47	94.0	94.0	100,0
Totales	50	100.0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

En la tabla 23 se puede observar que, del total de trabajadores encuestados, el 94% en relación a la dimensión capacidad de gestión considera su ubicación en un nivel superior, a diferencia del 6% considera que se encuentra en un nivel medio.

**Tabla 24***Presupuesto público.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Bajo	1	2,0	2,0	2,0
Medio	20	40,0	40,0	42,0
Alto	29	58,0	58,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

En la tabla 24 se puede observar que, del total de trabajadores encuestados, el 58% en relación a la dimensión presupuesto público considera su ubicación en un nivel superior, un 40% considera que se encuentra en un nivel medio, mientras el 2% lo ubica en un nivel inferior.

**Tabla 25***Eficiencia y eficacia.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Medio	14	28,0	28,0	28,0
Alto	36	72,0	72,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

En la tabla 25 se puede observar que, del total de trabajadores encuestados, el 72% en relación a la dimensión eficiencia y eficacia considera su ubicación en un nivel superior, a diferencia del 28% considera que se encuentra en un nivel medio.

#### 4.1.6 Resultados de la encuesta.

**Tabla 26***Género de los trabajadores.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Masculino	28	56,0	56,0	56,0
Femenino	22	44,0	44,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

En la tabla 26 se puede observar que, del total de trabajadores que se encuestó, 56% representa a los hombres, mientras que un 44% representa a las mujeres.

**Tabla 27***Edad de los trabajadores.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
18 – 25	9	18,0	18,0	18,0
26 – 33	20	40,0	40,0	58,0
34 – 41	11	22,0	22,0	80,0
42 – 49	8	16,0	16,0	96,0
50 – 57	2	4,0	4,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

En la tabla 27 se puede observar que, del total de trabajadores encuestados, el 40% está ubicado en un intervalo de (26 – 33 años), un 22% está ubicado en un intervalo de (34 – 41 años), el 18% está ubicado en un intervalo de (18 – 25 años), un 16% está ubicado en un intervalo de (42 – 49 años) y el 4% está ubicado en un intervalo de (50 – 57 años).

#### 4.1.7 Presentación de los resultados del constructo talento humano.

##### *Competencias*

**Tabla 28***Tengo libertad de decisión ante un caso imprevisto en el trabajo.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Casi Nunca	1	2,0	2,0	2,0
A veces	10	20,0	20,0	22,0
Casi Siempre	12	24,0	24,0	46,0
Siempre	27	54,0	54,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 28 indica que, de los colaboradores encuestados, el 54% expresa siempre, seguido del 24% que denota casi siempre, además un 20% dice a veces y por último un 2% dice que casi nunca tiene libertad de decisión ante un caso imprevisto en el trabajo.



**Tabla 29**

*Me resulta complicado resolver ciertos inconvenientes sucedidos en mi lugar de trabajo.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Nunca	5	10,0	10,0	10,0
Casi Nunca	7	14,0	14,0	24,0
A veces	6	12,0	12,0	36,0
Casi Siempre	8	16,0	16,0	52,0
Siempre	24	48,0	48,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 29 indica que, de los colaboradores encuestados, el 48% expresa siempre, seguido de un 16% que denota casi siempre, por otro lado, el 14% dice casi nunca, además un 12% indica a veces y por último un 10% afirma que nunca le resulta complicado resolver ciertos inconvenientes sucedidos en su lugar de trabajo.

**Tabla 30**

*Cumplo con las normas laborales de mi institución.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
A veces	4	8,0	8,0	8,0
Casi Siempre	15	30,0	30,0	38,0
Siempre	31	62,0	62,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 30 indica que, de los colaboradores encuestados, el 62% expresa siempre, seguido de un 30% que denota casi siempre y por último un 8% afirma que a veces cumple con las normas laborales de su institución.

**Tabla 31**

*Tengo conocimiento de las normas laborales y las pongo en práctica.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
A veces	7	14,0	14,0	14,0
Casi Siempre	11	22,0	22,0	36,0
Siempre	32	64,0	64,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 31 indica que, de los colaboradores encuestados, el 64% expresa siempre, seguido de un 22% que denota casi siempre y por último un 14% afirma que a veces tiene conocimiento de las normas laborales y las pone en práctica.

**Tabla 32**

*Tengo el respaldo de mis jefes ante una iniciativa en el trabajo.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Nunca	1	2,0	2,0	2,0
Casi Nunca	2	4,0	4,0	6,0
A veces	6	12,0	12,0	18,0
Casi Siempre	16	32,0	32,0	50,0
Siempre	25	50,0	50,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 32 indica que, de los colaboradores encuestados, el 50% expresa siempre, seguido de un 32% que denota casi siempre, por otro lado, el 12% dice a veces, además un 4% indica casi nunca y por último un 2% afirma que nunca tiene el respaldo de sus jefes ante una iniciativa de trabajo.

**Tabla 33**

*Me siento cómodo con mis compañeros cuando trabajo en equipo.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Nunca	2	4,0	4,0	4,0
Casi Nunca	1	2,0	2,0	6,0
A veces	2	4,0	4,0	10,0
Casi Siempre	13	26,0	26,0	36,0
Siempre	32	64,0	64,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 33 indica que, de los colaboradores encuestados, el 64% expresa siempre, seguido de un 26% que denota casi siempre, por otro lado, el 4% dice a veces, además otro 4% indica nunca y por último un 2% afirma que casi nunca se siente cómodo con sus compañeros cuando trabaja en equipo.

### **Conocimiento**

**Tabla 34**

*Los conocimientos que poseo los comparto con mis compañeros con la finalidad de llevar a cabo una gestión más eficiente.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Casi Nunca	1	2,0	2,0	2,0
A veces	9	18,0	18,0	20,0
Casi Siempre	21	42,0	42,0	62,0
Siempre	19	38,0	38,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 34 indica que, de los colaboradores encuestados, el 42% expresa casi siempre, seguido de un 38% que denota siempre, además un 18% dice a veces y por último un 2% afirma que casi nunca comparte los conocimientos que posee con sus compañeros con la finalidad de llevar a cabo una gestión más eficiente.

**Tabla 35**

*Pongo en práctica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones brindadas por la municipalidad.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Nunca	2	4,0	4,0	4,0
Casi Nunca	3	6,0	6,0	10,0
A veces	4	8,0	8,0	18,0
Casi Siempre	19	38,0	38,0	56,0
Siempre	22	44,0	44,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 35 indica que, de los colaboradores encuestados, el 44% expresa siempre, seguido de un 38% que denota casi siempre, por otro lado, el 8% dice a veces, además un 6% indica casi nunca y por último un 4% afirma que nunca hace buen uso del conocimiento que adquiere en las capacitaciones brindadas por la municipalidad.

**Tabla 36**

*Mis opiniones y aportes son considerados en la toma de decisiones.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Nunca	1	2,0	2,0	2,0
Casi Nunca	3	6,0	6,0	8,0
A veces	16	32,0	32,0	40,0
Casi Siempre	14	28,0	28,0	68,0
Siempre	16	32,0	32,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 36 indica que, de los colaboradores encuestados, el 32% expresa siempre, también un 32% denota a veces, por otro lado, el 8% dice casi siempre, además un 6% indica casi nunca y por último un 2% afirma que nunca sus aportes y opiniones se consideran al momento de tomar decisiones.

**Tabla 37**

*Mis propuestas de soluciones ante una dificultad han tenido algún reconocimiento por parte de la institución.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Nunca	7	14,0	14,0	14,0
Casi Nunca	3	6,0	6,0	20,0
A veces	21	42,0	42,0	62,0
Casi Siempre	14	28,0	28,0	90,0
Siempre	5	10,0	10,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 37 indica que, de los colaboradores encuestados, el 42% expresa a veces, un 28% denota casi siempre, por otro lado, el 14% dice nunca, además un 10% indica siempre y por último un 6% afirma que casi nunca sus propuestas de solución ante un problema han tenido algún reconocimiento por parte de la institución.

**Tabla 38**

*Brindo la información solicitada de manera correcta a los usuarios.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
A veces	1	2,0	2,0	2,0
Casi Siempre	19	38,0	38,0	40,0
Siempre	30	60,0	60,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 38 indica que, de los colaboradores encuestados, el 60% expresa siempre, seguido de un 38% que denota casi siempre y por último un 2% afirma que a veces brinda la información solicitada de manera correcta a los usuarios.

**Tabla 39**

*Considero que la atención que brindo le resulta satisfactoria al usuario.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
A veces	2	4,0	4,0	4,0
Casi Siempre	20	40,0	40,0	44,0
Siempre	28	56,0	56,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 39 indica que, de los colaboradores encuestados, el 56% expresa siempre, seguido de un 40% que denota casi siempre y por último un 4% afirma que a veces considera que su atención le resulta satisfactoria al usuario.

### ***Habilidades***

**Tabla 40**

*Con mis conocimientos he logrado dar soluciones a diferentes problemas o crear nuevos sistemas para mejorar la atención al usuario.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Casi Nunca	2	4,0	4,0	4,0
A veces	7	14,0	14,0	18,0
Casi Siempre	24	48,0	48,0	66,0
Siempre	17	34,0	34,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 40 indica que, de los colaboradores encuestados, el 48% expresa casi siempre, seguido de un 34% que denota siempre, además un 14% dice a veces y por último un 4% dice que casi nunca con sus conocimientos ha logrado dar soluciones a diferentes problemas o crear nuevos sistemas para mejorar la atención al usuario.

**Tabla 41**

*Cuento con la capacidad de identificar soluciones inmediatas para resolver problemas.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes Válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Nunca	3	6,0	6,0	6,0
Casi Nunca	3	6,0	6,0	12,0
A veces	7	14,0	14,0	26,0
Casi Siempre	17	34,0	34,0	60,0
Siempre	20	40,0	40,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 41 indica que, de los colaboradores encuestados, el 40% expresa siempre, un 34% denota casi siempre, por otro lado, el 14% dice a veces, además un 6% indica casi nunca y por último otro 6% afirma que nunca cuenta con la capacidad de identificar rápidas soluciones ante problemas imprevistos.

**Tabla 42**

*Mis ideas positivas permiten un mejor desarrollo de mi labor.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
A veces	8	16,0	16,0	16,0
Casi Siempre	17	34,0	34,0	50,0
Siempre	25	50,0	50,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 2

La tabla 42 indica que, de los colaboradores encuestados, el 50% expresa siempre, seguido de un 34% que denota casi siempre y por último un 16% afirma que a veces sus ideas positivas le permiten un mejor desarrollo de su labor.

**Tabla 43**

*La experiencia con la que cuento facilita mi desenvolvimiento en mi área de trabajo.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
A veces	6	12,0	12,0	12,0
Casi Siempre	20	40,0	40,0	52,0
Siempre	24	48,0	48,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 43 indica que, de los colaboradores encuestados, el 48% expresa siempre, seguido de un 40% que denota casi siempre y por último un 12% afirma que a veces la experiencia que tiene facilita su desenvolvimiento en su área de trabajo.

**Tabla 44**

*Planteo propuestas innovadoras para contribuir con la entidad donde laboro.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Casi Nunca	1	2,0	2,0	2,0
A veces	11	22,0	22,0	24,0
Casi Siempre	20	40,0	40,0	64,0
Siempre	18	36,0	36,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 44 indica que, de los colaboradores encuestados, el 40% expresa casi siempre, seguido de un 36% que denota siempre, además un 22% dice a veces y por último un 2% dice que casi nunca plantea propuestas innovadoras para contribuir con la entidad donde labora.



**Tabla 45**

*El puesto que ocupo me permite desarrollar alternativas innovadoras.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Casi Nunca	1	2,0	2,0	2,0
A veces	10	20,0	20,0	22,0
Casi Siempre	17	34,0	34,0	56,0
Siempre	22	44,0	44,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 45 indica que, de los colaboradores encuestados, el 44% expresa siempre, seguido de un 34% que denota casi siempre, además un 20% dice a veces y por último un 2% afirma que casi nunca el puesto que ocupa le permite desarrollar alternativas innovadoras.

### ***Comportamientos éticos***

**Tabla 46**

*El comportamiento ético mejora la gestión de los trabajadores dentro de mi institución.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Nunca	3	6,0	6,0	6,0
Casi Nunca	1	2,0	2,0	8,0
A veces	2	4,0	4,0	12,0
Casi Siempre	23	46,0	46,0	58,0
Siempre	21	42,0	42,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 46 indica que, de los colaboradores encuestados, el 46% expresa casi siempre, un 42% denota siempre, por otro lado, el 6% dice nunca, además un 4% indica a veces y por último el 2% afirma que casi nunca el comportamiento ético mejora la gestión de los trabajadores dentro de la institución.

**Tabla 47**

*El comportamiento ético que observo en mi ambiente de trabajo influye en la organización.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Nunca	1	2,0	2,0	2,0
Casi Nunca	2	4,0	4,0	6,0
A veces	9	18,0	18,0	24,0
Casi Siempre	33	66,0	66,0	90,0
Siempre	5	10,0	10,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 47 indica que, de los colaboradores encuestados, el 66% expresa casi siempre, un 18% denota a veces, por otro lado, el 10% dice siempre, además un 4% indica casi nunca y por último el 2% afirma que nunca el comportamiento ético que observa en su ambiente de trabajo influye en la organización.

**Tabla 48**

*Considero que el análisis de los comportamientos éticos influye en la mejora del personal para el desarrollo de la municipalidad.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Casi Nunca	1	2,0	2,0	2,0
A veces	1	2,0	2,0	4,0
Casi Siempre	15	30,0	30,0	34,0
Siempre	33	66,0	66,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 48 indica que, de los colaboradores encuestados, el 66% expresa siempre, seguido de un 30% que denota casi siempre, además un 2% dice a veces y por último otro 2% afirma que casi nunca el análisis de los comportamientos éticos influye en la mejora del personal para el desarrollo de la municipalidad.

**Tabla 49**

*Se realiza una evaluación acerca del comportamiento ético de mis compañeros de trabajo.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Nunca	7	14,0	14,0	14,0
Casi Nunca	8	16,0	16,0	30,0
A veces	10	20,0	20,0	50,0
Casi Siempre	9	18,0	18,0	68,0
Siempre	16	32,0	32,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 49 indica que, de los colaboradores encuestados, el 32% expresa siempre, un 20% denota a veces, por otro lado, el 18% dice casi siempre, además un 16% indica casi nunca y por último el 14% afirma que nunca se realiza una evaluación acerca del comportamiento ético de sus compañeros de trabajo.

**Tabla 50**

*El comportamiento ético del personal influye de manera positiva para mejorar mi propio desempeño laboral.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Casi Nunca	2	4,0	4,0	4,0
A veces	10	20,0	20,0	24,0
Casi Siempre	16	32,0	32,0	56,0
Siempre	22	44,0	44,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 50 indica que, de los colaboradores encuestados, el 44% expresa siempre, seguido de un 32% que denota casi siempre, además un 20% dice a veces y por último el 4% afirma que casi nunca el comportamiento ético del personal influye de manera positiva para mejorar su propio desempeño laboral.

**Tabla 51**

*Creo que mi comportamiento ético ayuda a mejorar el desarrollo de la organización.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
A veces	4	8,0	8,0	8,0
Casi Siempre	12	24,0	24,0	32,0
Siempre	34	68,0	68,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 51 indica que, de los colaboradores encuestados, el 68% expresa siempre, seguido de un 24% que denota casi siempre y por último un 8% afirma que a veces su comportamiento ético contribuye a enriquecer el desarrollo organizacional.

#### **4.1.8 Presentación de los resultados del constructo gestión pública.**

##### ***Capacidad de gestión***

**Tabla 52**

*Realizo mis funciones de manera adecuada en mi lugar de trabajo.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
A veces	4	8,0	8,0	8,0
Casi Siempre	15	30,0	30,0	38,0
Siempre	31	62,0	62,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 52 indica que, de los colaboradores encuestados, el 62% expresa siempre, seguido de un 30% que denota casi siempre y por último un 8% afirma que a veces realiza sus funciones de manera adecuada en su lugar de trabajo.

**Tabla 53**

*Considero que realizo un buen trabajo al momento de atender a los usuarios.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
A veces	3	6,0	6,0	6,0
Casi Siempre	9	18,0	18,0	24,0
Siempre	38	76,0	76,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 53 indica que, de los colaboradores encuestados, el 76% expresa siempre, seguido de un 18% que denota casi siempre y por último un 6% afirma que a veces considera que realiza un buen trabajo al momento de atender a los usuarios.

**Tabla 54**

*Los datos solicitados por los usuarios los brindo de manera oportuna.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
A veces	11	22,0	22,0	22,0
Casi Siempre	15	30,0	30,0	52,0
Siempre	24	48,0	48,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 54 indica que, de los colaboradores encuestados, el 48% expresa siempre, seguido de un 30% que denota casi siempre y por último un 22% afirma que a veces considera que los datos solicitados por los usuarios se brindan de manera oportuna.

**Tabla 55**

*Me preocupa por atender las solicitudes o reclamos de los usuarios.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
A veces	1	2,0	2,0	2,0
Casi Siempre	19	38,0	38,0	40,0
Siempre	30	60,0	60,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 55 indica que, de los colaboradores encuestados, el 60% expresa siempre, seguido de un 38% que denota casi siempre y por último un 2% afirma que a veces se preocupa por atender las solicitudes o reclamos de los usuarios.

**Tabla 56**

*Muestro interés en apoyar a la comunidad.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
A veces	4	8,0	8,0	8,0
Casi Siempre	8	16,0	16,0	24,0
Siempre	38	76,0	76,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 56 indica que, de los colaboradores encuestados, el 76% expresa siempre, seguido de un 16% que denota casi siempre y por último un 8% afirma que a veces muestra interés en apoyar a la comunidad.

**Tabla 57**

*La labor que realizo en mi institución contribuye al bien común.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
A veces	3	6,0	6,0	6,0
Casi Siempre	18	36,0	36,0	42,0
Siempre	29	58,0	58,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 57 indica que, de los colaboradores encuestados, el 58% expresa siempre, seguido de un 36% que denota casi siempre y por último un 6% afirma que a veces la labor que realiza en la institución contribuye al bien común.

### ***Presupuesto público***

**Tabla 58**

*Mi municipalidad cumple con la ejecución de las obras establecidas.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Nunca	1	2,0	2,0	2,0
Casi Nunca	1	2,0	2,0	4,0
A veces	7	14,0	14,0	18,0
Casi Siempre	23	46,0	46,0	64,0
Siempre	18	36,0	36,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 58 indica que, de los colaboradores encuestados, el 46% expresa casi siempre, un 36% denota siempre, por otro lado, el 14% dice a veces, además un 2% indica casi nunca y por último otro 2% afirma que nunca la municipalidad cumple con realizar obras establecidas.

**Tabla 59**

*Mi municipalidad cuenta con un plan estratégico para los acontecimientos inesperados cómo es la situación actual.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Nunca	2	4,0	4,0	4,0
A veces	12	24,0	24,0	28,0
Casi Siempre	18	36,0	36,0	64,0
Siempre	18	36,0	36,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 59 indica que, de los colaboradores encuestados, el 36% expresa siempre, otro 36% denota casi siempre, además un 24% dice a veces y por último el 4% afirma que nunca la municipalidad cuenta con un plan estratégico para los acontecimientos inesperados como es la situación actual.

**Tabla 60**

*Las obras de mi municipalidad cumplen con las necesidades requeridas de la población.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Casi Nunca	1	2,0	2,0	2,0
A veces	6	12,0	12,0	14,0
Casi Siempre	24	48,0	48,0	62,0
Siempre	19	38,0	38,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 60 indica que, de los colaboradores encuestados, el 48% expresa casi siempre, seguido del 38% que denota siempre, además un 12% dice a veces y por último el 2% afirma que casi nunca las obras de la municipalidad cumplen con las necesidades requeridas de la población.



**Tabla 61**

*Considero que las metas presupuestarias se incumplen por gastos innecesarios.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Nunca	3	6,0	6,0	6,0
Casi Nunca	2	4,0	4,0	10,0
A veces	13	26,0	26,0	36,0
Casi Siempre	17	34,0	34,0	70,0
Siempre	15	30,0	30,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 61 indica que, de los colaboradores encuestados, el 34% expresa casi siempre, un 30% denota siempre, por otro lado, el 26% dice a veces, además un 6% indica nunca y por último el 4% afirma que casi nunca se considera que las metas presupuestarias se incumplen por gastos innecesarios.

**Tabla 62**

*Mi municipalidad realiza el uso correcto de los recursos destinados por el Estado.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Nunca	2	4,0	4,0	4,0
Casi Nunca	1	2,0	2,0	6,0
A veces	9	18,0	18,0	24,0
Casi Siempre	19	38,0	38,0	62,0
Siempre	19	38,0	38,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 62 indica que, de los colaboradores encuestados, el 38% expresa siempre, otro 38% denota casi siempre, por otro lado, el 18% dice a veces, además un 4% indica nunca y por último el 2% afirma que casi nunca la municipalidad realiza el uso correcto de los recursos destinados por el Estado.

**Tabla 63**

*Mi municipalidad realiza reuniones abiertas al público para informar acerca del destino de los recursos asignados por el Estado.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Nunca	6	12,0	12,0	12,0
Casi Nunca	3	6,0	6,0	18,0
A veces	16	32,0	32,0	50,0
Casi Siempre	10	20,0	20,0	70,0
Siempre	15	30,0	30,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 63 indica que, de los colaboradores encuestados, el 32% expresa a veces, seguido del 30% que denota siempre, por otro lado, el 20% dice casi siempre, además un 12% indica nunca y por último el 6% afirma que casi nunca el municipio realiza reuniones abiertas al público para informar acerca del destino de los recursos asignados por el Estado.

### ***Eficiencia y eficacia***

**Tabla 64**

*Cumplo con ejecutar los trámites en el tiempo que se establece.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Casi Nunca	1	2,0	2,0	2,0
A veces	5	10,0	10,0	12,0
Casi Siempre	14	28,0	28,0	40,0
Siempre	30	60,0	60,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 64 indica que, de los colaboradores encuestados, el 60% expresa siempre, seguido del 28% que denota casi siempre, además un 10% dice a veces y por último el 2% afirma que casi nunca cumple con ejecutar los trámites en el tiempo que se establece.

**Tabla 65**

*Los sistemas y herramientas con las que cuento me permiten dar cumplimiento con las solicitudes de la población en tiempos establecidos.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Casi Nunca	4	8,0	8,0	8,0
A veces	8	16,0	16,0	24,0
Casi Siempre	16	32,0	32,0	56,0
Siempre	22	44,0	44,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 65 indica que, de los colaboradores encuestados, el 44% expresa siempre, seguido del 32% que denota casi siempre, además un 16% dice a veces y por último el 8% afirma que casi nunca los sistemas y herramientas con los que cuenta le permiten dar cumplimiento con las solicitudes de la población en tiempos establecidos.

**Tabla 66**

*Los resultados obtenidos en mi gestión son los esperados.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
A veces	12	24,0	24,0	24,0
Casi Siempre	26	52,0	52,0	76,0
Siempre	12	24,0	24,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 66 indica que, de los colaboradores encuestados, el 52% expresa casi siempre, seguido de un 24% que denota siempre y por último otro 24% afirma que a veces cree que los resultados obtenidos en su gestión son los esperados.

**Tabla 67**

*Al obtener mis resultados cuento con una aprobación positiva.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Nunca	4	8,0	8,0	8,0
Casi Nunca	4	8,0	8,0	16,0
A veces	16	32,0	32,0	48,0
Casi Siempre	11	22,0	22,0	70,0
Siempre	15	30,0	30,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 67 indica que, de los colaboradores encuestados, el 32% expresa a veces, seguido del 30% que denota siempre, por otro lado, el 22% dice casi siempre, además un 8% indica casi nunca y por último otro 8% afirma que nunca al obtener sus resultados cuenta con una aprobación positiva.

**Tabla 68**

*Los usuarios quedan satisfechos con la atención que brindo.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
A veces	8	16,0	16,0	16,0
Casi Siempre	15	30,0	30,0	46,0
Siempre	27	54,0	54,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 68 indica que, de los colaboradores encuestados, el 54% expresa siempre, seguido de un 30% que denota casi siempre y por último el 16% afirma que a veces la población queda contenta con la atención que brindó.

**Tabla 69**

*Considero que la calidad de atención que ofrezco es la ideal.*

	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>	<b>Porcentajes válidos</b>	<b>Porcentajes acumulados</b>
Casi Nunca	1	2,0	2,0	2,0
A veces	2	4,0	4,0	6,0
Casi Siempre	15	30,0	30,0	36,0
Siempre	32	64,0	64,0	100,0
Totales	50	100,0	100,0	

*Nota.* Data obtenida de IBM SPSS Statistics 25.

La tabla 69 indica que, de los colaboradores encuestados, el 64% expresa siempre, seguido del 30% que denota casi siempre, además un 4% dice a veces y por último el 2% afirma que casi nunca considera que la calidad de atención que ofrece es la ideal.

## 4.2 Discusión de los Resultados

1) En relación a los datos que se obtuvieron del análisis que se elaboró a través de los instrumentos enfocados para las variables: Talento humano y Gestión Pública, se encontró un factor correlacional Rho Spearman de 0.640, denotando una correlación buena en ambas variables, por otro lado, se obtuvo un valor Sig de  $0.000 < 0.05$ ; en tal sentido se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna indicando que el talento humano influye de modo significativo en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas. Este resultado guarda relación con el estudio realizado por (Del Castillo, 2017), donde se halló un factor correlacional Rho Spearman de 0.77, indicando una alta asociación entre las variables, además se encontró un valor Sig de  $0,000 < 0.05$ ; afirmando que la gestión del talento humano incide de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo 2016, lo que significa que el talento humano está desempeñando bien sus funciones, por ende, su desempeño en la municipalidad es favorable. También se puede comparar el resultado obtenido con lo que sostienen (Moza y Rojas, 2019) en su investigación evidenciando un valor Sig  $0.020 < 0.05$ , donde concluye que la gestión del talento humano influye de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del hospital nacional Arzobispo Loayza Lima, reflejando que, si se lleva a cabo una buena gestión en los administrativos, esto repercutirá positivamente en su desempeño laboral, por ende el rendimiento por parte de los trabajadores en el hospital son óptimos. Chiavenato (2009) menciona que el talento humano es importante, ya que proporciona a la empresa conocimiento, creando, desarrollando y aplicando competencias y habilidades. Además, facilita el cumplimiento de los objetivos y las metas en la organización, esto le permitirá llevar a cabo la misión y visión. Por ende, es propicio gestionar bien el talento humano, dado que los colaboradores son el elemento de vital importancia en las organizaciones, los cuales permiten dar cumplimiento a los planes establecidos y de este modo lograr obtener resultados óptimos en el marco de la gestión pública.

2) Con el propósito de describir las competencias del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, período 2020, se evidenció un factor correlacional Rho Spearman de 0.464 expresando una correlación moderada entre dicha dimensión y la gestión pública, cuyo valor Sig  $0.001 < 0.05$  indica que las competencias influyen de modo significativo en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, por otro lado, se halló a dicha dimensión en un nivel alto con 76% y medio en 24%. Este resultado guarda

relación con el estudio realizado por (Alvarado y Mendoza, 2018), cuyo factor correlacional Pearson fue 0.657, manifestando una correspondencia aceptable entre las competencias y el desempeño laboral, además se encontró un valor  $\text{Sig} = 0.00$ , demostrando que las competencias del personal predominan de modo significativo en el desempeño laboral de la municipalidad provincial de Yauli – La Oroya, además hace referencia que esta dimensión se encontró en un nivel bueno con 28%, aceptable de 69% y deficiente en 3%. Los hallazgos de este estudio expresan que los colaboradores tienen libertad para decidir ante situaciones imprevistas en su centro de trabajo, además, al personal le resulta un poco complejo resolver algunos problemas suscitados en el trabajo, por otro lado, tienen conocimiento y ponen en práctica las normas laborales de la institución enmarcadas, también cuentan con el respaldo de sus respectivos jefes ante cualquier iniciativa que propongan en favor de la institución con el fin de sentirse cómodos cuando llevan a cabo un trabajo en equipo. (Tobón, 2013) refiere como competencias a las actuaciones que se integran con el fin de reconocer, argumentar, descifrar y solucionar problemas en un contexto con ética e igualdad, de modo que integre el saber hacer, saber conocer y saber ser, también son como una forma de identificar y dar solución a los problemas de forma idónea teniendo en cuenta los conocimientos necesarios.

**3)** Con la intención de diagnosticar el conocimiento del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, período 2020, se encontró un factor correlacional Rho Spearman de 0.433 manifestando una correlación moderada entre dicha dimensión y la gestión pública, cuyo valor  $\text{Sig } 0.002 < 0.05$  expresa que el conocimiento incide de modo significativo en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, por otro lado, se halló a dicha dimensión en un nivel alto con 60% y medio en 40%. Este hallazgo guarda relación con la investigación de (Del Castillo, 2017) que encontró un factor correlacional Rho Spearman de 0.71, manifestando una correspondencia buena entre el conocimiento y el desempeño laboral, además se encontró un valor  $\text{Sig} = 0.00$ , afirmando que el conocimiento de los colaboradores predomina de modo significativo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo, además hace referencia que esta dimensión se encontró en un nivel muy favorable con 91,5% y favorable en 8,5%. Del mismo modo en el estudio realizado por (Alvarado y Mendoza, 2018), se evidenció un factor correlacional Pearson de 0.168, demostrando una correspondencia muy baja entre el conocimiento y el desempeño laboral, además se notó un valor  $\text{Sig} = 0.00$ , demostrando que el conocimiento del personal influye de modo

significativo en el desempeño laboral de la municipalidad provincial de Yauli – La Oroya, además hace referencia que esta dimensión se encontró en un nivel bueno con 19%, aceptable de 78% y deficiente en 3%. (Baiget y Baiget, 2016) manifiestan que el conocimiento puede concebirse también como capacidad con potencial para influir en una acción futura. Hay quien sugiere, además, que el conocimiento no es tanto la capacidad de acción específica, sino la capacidad para usar información; con lo que el aprendizaje y la experiencia resultarían una habilidad para interpretar información. En consecuencia, el conocimiento que posee el personal muchas veces es compartido con sus compañeros en la organización, con el propósito de realizar una gestión eficiente, además las opiniones o aportes que ofrecen son consideradas para tomar decisiones asertivas y solucionar distintos problemas que se susciten, con el objetivo de brindar una atención satisfactoria al usuario.

4) Con la finalidad de identificar las habilidades del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, período 2020, se denotó un factor correlacional Rho Spearman de 0.400 afirmando una correlación moderada entre dicha dimensión y la gestión pública, cuyo valor  $\text{Sig } 0.004 < 0.05$  denota que las habilidades influyen de modo significativo en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, por otro lado, se halló a dicha dimensión en un nivel alto con 68% y medio en 32%. Este hallazgo guarda relación con la investigación de (Alvarado y Mendoza, 2018), donde se mostró un factor correlacional Pearson de 0.567, expresando una correspondencia aceptable entre las habilidades y el desempeño laboral, además se denotó un valor  $\text{Sig} = 0.00$ , apreciando que las habilidades del personal influyen de modo significativo en el desempeño laboral de la municipalidad provincial de Yauli – La Oroya, además hace mención que esta dimensión se encontró en un nivel bueno con 24%, aceptable de 70% y deficiente en 6%. De la misma manera en el estudio llevado a cabo por (Del Castillo, 2017), se encontró un factor correlacional Rho Spearman de 0.94, denotando una correspondencia alta entre las habilidades y el desempeño laboral, por otra parte, se notó un valor  $\text{Sig} = 0.00$ , afirmando que las habilidades de los colaboradores predominan de modo significativo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chacabuco 2016, además hace referencia que esta dimensión se encontró en un nivel muy favorable con 84,1% y favorable en 15,9%. (Coulter y Robbins, 2014) indican a las habilidades como la capacidad que un individuo tiene para hacer las diversas tareas de su trabajo, por ende, es una valoración actualizada que una persona puede hacer, dentro de estas habilidades tenemos intelectuales y físicas, es decir, cada persona aporta ciertas capacidades a la



organización. En los hallazgos de la investigación se pueden contemplar que los conocimientos del personal han servido para dar solución a problemas o en la creación de sistemas que permitan mejorar la calidad de atención al usuario, asimismo cuentan con la capacidad para identificar soluciones inmediatas frente a problemas que se suscitan, por otro lado, sus ideas positivas han permitido llevar a cabo una mejor gestión, dado que cuentan con amplia experiencia que facilita su desenvolvimiento en el área que se encuentren laborando, esto les sirve para proponer ideas innovadoras que contribuyan al desarrollo de la institución, cumpliendo el perfil del puesto requerido para llevar a cabo estas acciones.

5) Con el propósito de caracterizar los comportamientos éticos del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, período 2020, se encontró un factor correlacional Rho Spearman de 0.762 indicando una correlación buena entre dicha dimensión y la gestión pública, por otro lado, se halló un valor Sig  $0.000 < 0.05$  donde afirma que los comportamientos éticos del talento humano repercuten de modo significativo en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, además, se halló a dicha dimensión en un nivel alto con 66%, medio en 33% y bajo un 2%. Este resultado guarda relación con lo que obtuvo (Del Castillo, 2017), donde encontró un factor correlacional Rho Spearman de 0.44, mencionando una correspondencia moderada entre las actitudes y el desempeño laboral, además se encontró un valor Sig = 0.00, denotando que las actitudes del personal influyen de modo significativo en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chaclacayo 2016, además hace referencia que esta dimensión se encontró en un nivel muy favorable con 85,4%, favorable en 11% y desfavorable con 3,6%. Por otro lado, este resultado también puede ser contrastado con el estudio de (Moza y Rojas, 2019) donde se evidenció un valor Sig = 0.02 según Chi cuadrado de Pearson, demostrando que los comportamientos éticos del personal inciden de modo significativo en el desempeño laboral de los administrativos del hospital arzobispo Loayza en Lima, además hace referencia que esta dimensión se encontró en un nivel alto con 67% y regular en 33%. Según (Beiiia, 2013) los comportamientos éticos son actuaciones innatas de las personas para dirigir grupos humanos en una organización con el objetivo de realizar las cosas correctas conforme al diagnóstico normativo ético, en beneficio de la organización. El comportamiento ético mejora la gestión del personal dentro de la institución, a su vez, este tipo de actitudes que se observan en el ambiente de trabajo inciden de manera positiva, además consideran que analizar y evaluar estos comportamientos influyen en la mejora de los colaboradores para mejorar su desempeño y avanzar en el desarrollo de la municipalidad.

## Conclusiones

Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente se llegó a las siguientes conclusiones

1. El talento humano influye significativamente en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, período 2020, encontrándose un factor correlacional Rho Spearman de 0.640, donde denota una correlación buena en ambas variables, por otro lado, se obtuvo un valor Sig  $0.000 < 0.05$ ; rechazando la hipótesis nula, por ende se acepta la hipótesis alternativa, de tal manera, el talento humano es un elemento primordial, dado que sus cualidades positivas permiten mejorar la gestión pública de las instituciones del Estado.
2. Las competencias del talento humano inciden de modo significativo en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, período 2020, denotando un factor correlacional Rho Spearman de 0.464 donde expresa una correlación moderada entre dicha dimensión y la gestión pública, además se determinó un valor Sig  $0.001 < 0.05$ , por otro lado, se halló a dicha dimensión en un nivel alto con 76% y medio en 24%, por ende, las competencias del personal son de vital importancia en la municipalidad, puesto que, ayuda a su desarrollo.
3. El conocimiento del talento humano influye de manera significativa en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, período 2020, cuyo factor correlacional Rho Spearman de 0.433 manifiesta una correlación moderada entre dicha dimensión y la gestión pública, además se denotó un valor Sig  $0,002 < 0,05$ ; por otro lado, se halló a dicha dimensión en un nivel alto con 60% y medio en 40%, por consiguiente, el conocimiento en los colaboradores es muy valioso, ya que a través de ello se garantiza una buena gestión en la institución a través de la resolución de problemas y formulación de ideas innovadoras.
4. Las habilidades del talento humano inciden de modo significativo en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, período 2020, hallándose un factor correlacional Rho Spearman de 0.400, donde se afirma una correlación moderada entre dicha dimensión y la gestión pública, además se apreció un valor Sig  $0.004 < 0.05$ , por otro lado, se halló a dicha dimensión en un nivel alto con 68% y medio en 32%; por tal motivo, las habilidades que poseen los trabajadores son de gran ayuda para cumplir de manera adecuada las actividades.

5. Los comportamientos éticos del talento humano influyen significativamente en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas, período 2020, donde se obtuvo un factor correlacional Rho Spearman de 0.762 indicando una correlación buena entre dicha dimensión y la gestión pública, además se halló un valor Sig  $0.000 < 0.05$ , por otro lado, se denotó a dicha dimensión en un nivel alto con 66%, medio en 33% y bajo un 2%; en consecuencia, los comportamientos éticos definen la conducta de la persona y como esta repercute en el éxito o fracaso de la organización.

### **Recomendaciones**

En ese sentido, en base a las conclusiones descritas en los párrafos mencionados, se recomienda lo siguiente:

1. Se debe reforzar el potencial del talento humano con el propósito de seguir obteniendo resultados favorables en la gestión pública de la municipalidad, a través de un programa de desarrollo personal que incluya reuniones, talleres, encuentros de confraternidad, con la finalidad de conocer cuáles son los factores esenciales que permiten un buen desenvolvimiento de las personas en el desarrollo de la gestión pública para llevar a cabo el cumplimiento de las metas y objetivos.
2. Se sugiere fortalecer las competencias a través de un plan de capacitación que permita mejorar las funciones de los trabajadores en la gestión pública, con el propósito de aumentar el nivel de eficiencia, eficacia y el rendimiento en los trabajadores, además se recomienda utilizar el coaching como programa de fortalecimiento y de resolución de problemas en la atención al usuario, para que el colaborador tengan la capacidad de hacer frente a dichos problemas, de este modo, se puede aumentar la calidad del personal en la municipalidad.
3. Se recomienda reforzar el conocimiento del personal prestando mayor atención a sus inquietudes con el objeto de conocer cuáles son las expectativas, necesidades e intereses, que tienen en relación al trabajo que desempeñan en la municipalidad, en base a esto se aconseja incentivar a los trabajadores por medios de reconocimientos generados por establecer propuestas de solución frente a problemas que sucedan en la institución.
4. Se aconseja potenciar las habilidades del personal a través de charlas o talleres brindadas en temas referidos a comunicación, trabajo en equipo, motivación, empatía, todo esto contribuirá a que los trabajadores puedan generar propuestas innovadoras en pro del éxito y el desarrollo de la entidad.
5. Se sugiere hacer seguimiento de los comportamientos éticos por medio de conversatorios en el trabajo con el fin de conocer un poco más las actitudes del trabajador, además de realizar observaciones en los colaboradores que permitan mejorar su desempeño en relación a las actividades y funciones en el ámbito de la gestión pública.

## Referencias

- Abalos, E. (2005). Cumplimiento. *Curso de Postgrado*. Centro Rosarino de Estudios Perinatales, Rosario, Argentina.
- Aguñaga, Grajales, Mosqueda, & Rosas. (1995). El control Presupuestal. *Tesina para obtener el título de licenciado*. Universidad Autónoma Metropolitana, Mexico.
- Aljobín, M. (2017). Gestión de talento humano para la mejora del control interno en el gobierno regional de Lambayeque - 2016. *Tesis de Pregrado*. Universidad César Vallejo, Chiclayo.
- Alvarado, M., & Mendoza, R. (2018). "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Yauli La Oroya, 2018". *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, La Oroya.
- Ayona, A., & Fajardo, L. (2019). "El control documentario y su influencia en la gestión pública de la municipalidad distrital de Sunampe en el año 2019". *Tesis de Pregrado*. Universidad Autónoma de Ica, Chíncha.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación: Serie integral por competencias*. México: Grupo Editorial Patria.
- Baiget, J. & Baiget, J. (2016). *Gestión del conocimiento y competitividad*. Barañáin: EUNSA.
- Baptista, P., Fernández, C. & Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Education.
- Baptista, P., Fernández, C. & Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Education.
- Bastidas, D., & Pisconte, J. (2009). *Gestión Pública*. Lima, Canadá: McGraw-Hill Interamericana.
- Bautista, E., Delgado, E., & Ruelas, G. (2018). Gestión pública y gobernabilidad democrática en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Chiclayo 2018. *Journal Revista*, N° 5, 19.
- Beia, D. (08 de Noviembre de 2013). *Google*.

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Colombia: Editorial Pearson.
- Bravo, M., Mejía, A., & Montoya, A. (2013). "El factor del talento humano en las organizaciones". *Ingeniería Industrial*, 34(1), 11.
- Cabello, A. (2016). Bien publico. *Economipedia*.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7 ma ed.). Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: McGraw-Hill Educacion.
- Cisneros, L. (2018). Calidad de servicio y satisfacción del cliente de Garantía de. *Tesis para optar por el título de licenciado*. Universidad Peruana Unión, Lima.
- Coulter, M. & Robbins, S. (2010). *Administración*. Mexico: Pearson Education.
- Coulter, M. & Robbins, S. (2014). *Administración* (12da ed.). México: Pearson Education Inc.
- Cueva, J. (2019). "El empoderamiento ciudadano y su influencia en la gestión pública del Gobierno Regional de La Libertad". *Tesis para optar por el grado académico de Doctor en Gestión Pública*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Del Castillo, A. (2017). "La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chacaclayo - 2016". *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Chacaclayo.
- Del Castillo, S. &. (18). *Fundamentos básicos de estadística*. Países bajos : María Montessor.
- Díaz, S., López, P., Pomares, Y. & Segredo, A. (2017). "Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano". *Salud pública*, 43.
- Drucker, p. (1985). The Discipline of Innovation. *Harvard Business Review*, 72.
- Egeland , B. (2011). Brad Egeland y el concepto de las Lecciones Aprendidas. *Project Portfolio Management*.

- Esquivias, M. T. (2004). Creatividad: definiciones, antecedentes y aportaciones. *Revista Digital Universitaria*, 17.
- Galinelli, B. & Migliore, A. (2015). Administración y gestión pública ¿de qué hablamos cuando hablamos de gestión? *Expertos*, 268.
- Galvin, L., & Cardenas, N. (2016). "Gestión del talento humano en el sector público en Colombia". *Revista Apuntes de Administración*, 20-28.
- Ganosa, L. (2015). Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015 - 2020. *Tesis de MBA*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- García, F. (1998). El concepto de información: una aproximación transdisciplinar. *Revista General de Información y Documentación*, 24.
- García, I. (2007). "La nueva gestión pública: evolución y tendencias". *Instituto de estudios fiscales*, 64.
- Gonzales, M. & Maranto, M. (s.f.). *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*.
- Gonzales, R. & Hurtado, A. (2015). "La gestión y planificación municipal en el Perú". *Revista tecnológica*, 9.
- Gonzales, R. & Hurtado, A. (2015). La gestión y planificación municipal en el Perú. *Revista tecnológica*, 9.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Gutierrez, E. (2010). *Competencias generales: habilidades, conocimientos, aptitudes*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Huerta, C. (2005). El concepto de interes publico y su funcion en materia de seguridad nacional. *Diario Oficial de la Federacion*, 156.
- Jara, A. (15 de Enero de 2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018. *Tesis de Doctorado*. Universidad César Vallejo, Lima.

- Jaramillo, R. (2012). "Diseño de un sistema de gestión del conocimiento para la dirección de servicios y recursos de información de la Universidad ICESI". *Tesis de Maestría*. Universidad ICESI, Santiago de Cali.
- Judge, T. & Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.
- Katz, R. (1974). "Skills of an effective administrator". *Harvard Business Review*, 102.
- López, A. (2018). "La gestión del talento humano y la calidad de servicios públicos en la municipalidad provincial de Leoncio Prado". *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional Agraria de la selva, Tingo María.
- Luna, E. (2013). Auditoría Administrativa y su incidencia en la gestión pública municipal del patronato de GAD de Buena Fe. Año 2013. *Tesis de Pregrado*. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo, Ecuador.
- Martinez, C. (14 de Abril de 2020). *Google*.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2021).
- Moreno, F. (2012). "El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones". *Daena international journal of good conscience*, 67.y
- Moza, D., & Rojas, R. (2019). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del hospital nacional Arzobispo Loayza Lima - 2018. *Tesis de Pregrado*. Universidad Peruana de las Américas, Lima.
- Paladino, M., Debeljuh, P., & Del Bosco, P. (2005). Integridad: respuesta superadora a los dilemas éticos del hombre de empresa. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 30.
- Paul, S. (1993). *Gerencia y planeacion estrategica*. Bogotá: grupo deditorial norma.
- Paulino, J. (2015). *Arce & Paulino Abogados*.
- Poalasin, L. (2015). "Gestión del talento humano basado en procesos y su incidencia en la mejora continua de la empresa de seguridad privada EFIPERVIG, del Cantón Ambato,



provincia de Tungurahua". *Tesis de pregrado*. Universidad técnica de Ambato, Ambato.

Quintero, & Urriola. (1999). Relacion entre estilos de liderazgo segun el modelo de Bolman y Deal y desempeño laboral. *Trabajo de grado*. Universidad Católica Andres Bello, Caracas.

Real Academia Española. (2019). *Google*. Obtenido de <https://dle.rae.es/eficiencia?m=form>

Real Academia Española. (2019). *Google*. Obtenido de <https://dle.rae.es/eficacia?m=form>

Real Academia Española. (2021). *Google*. Obtenido de <https://dle.rae.es/eficacia?m=form>

Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Málaga: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

Rueda, N. (2011). La eficiencia y su importancia en el sector público. *Extoikos*, 47.

Saldarriaga, Bravo, & Loor. (2016). La teoría constructivista de Jean Piaget y su significación para la pedagogía. *Articulo científico*. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador.

Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias* (4ta ed.). México: Ecoe Ediciones.

Travieso, N. (2017). Los resultados científicos en las investigaciones biomédicas: un desafío. *MEDISAN*, 11.

UP Spain. (2020). *UP Spain*.

Vallejos, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba: Aval ESPOCH.

## Anexos

## Anexo 01



“UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO”

“Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables”



Escuela Profesional de Administración

**ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL QUE LABORA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS ACERCA DE LA VARIABLE TALENTO HUMANO**

< **OBJETIVO** > La presente encuesta tiene como objetivo determinar la influencia del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020.

**INDICACIONES:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberán ser contestadas de acuerdo a su criterio marcando con un aspa (X) el recuadro de la opción que usted crea conveniente. Valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 5 considerando que:

1 = Nunca    2 = Casi nunca    3 = A veces    4 = Casi siempre    5 = Siempre

**SEXO:** Femenino ( )

Masculino ( )

**EDAD:**

TALENTO HUMANO	DIMENSION	PREGUNTA	1	2	3	4	5
	Competencias	Tengo libertad de decisión ante un caso imprevisto en el trabajo.					
		Me resulta complicado resolver ciertos inconvenientes sucedidos en mi lugar de trabajo.					
		Cumplo con las normas laborales de mi institución.					
		Tengo conocimiento de las normas laborales y las pongo en práctica.					
		Tengo el respaldo de mis jefes ante una iniciativa en el trabajo.					
		Me siento cómodo con mis compañeros cuando trabajo en equipo.					

# TALENTO HUMANO

TALENTO HUMANO	Conocimiento	Los conocimientos que poseo los comparto con mis compañeros con el objetivo de realizar una gestión más eficiente.					
		Pongo en práctica los conocimientos adquiridos de las capacitaciones brindadas por la municipalidad.					
		Mis opiniones y aportes son considerados para la toma de decisiones.					
		Mis propuestas de solución ante un problema han tenido algún reconocimiento por parte de la institución.					
		Brindo la información solicitada de manera correcta a los usuarios.					
		Considero que la atención que brindo le resulta satisfactoria al usuario.					
	Habilidades	Con mis conocimientos he logrado dar soluciones a diferentes problemas o crear nuevos sistemas para mejorar la atención al usuario.					
		Cuento con la capacidad de identificar soluciones inmediatas para resolver problemas.					
		Mis ideas positivas permiten un mejor desarrollo de mi labor.					
		La experiencia con la que cuento facilita mi desenvolvimiento en mi área de trabajo.					
		Planteo propuestas innovadoras para contribuir con la entidad donde laboro.					
		El puesto que ocupo me permite desarrollar alternativas innovadoras.					
	Comportamientos éticos	El comportamiento ético mejora la gestión de los trabajadores dentro de mi institución.					
		El comportamiento ético que observo en mi ambiente de trabajo influye en la organización.					
		Considero que el análisis de los comportamientos éticos influye en la mejora del personal para el desarrollo de la municipalidad.					
		Se realiza una evaluación acerca del comportamiento ético de mis compañeros de trabajo.					
		El comportamiento ético del personal influye de manera positiva para mejorar mi propio desempeño laboral.					
		Creo que mi comportamiento ético ayuda a mejorar el desarrollo de la organización.					

## Anexo 02



**“UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO”**

**“Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables”**

**Escuela Profesional de Administración**



**ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL QUE LABORA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS ACERCA DE LA VARIABLE GESTIÓN PÚBLICA**

**< OBJETIVO >** La presente encuesta tiene como objetivo determinar la influencia del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020.

**INDICACIONES:** A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberán ser contestadas de acuerdo a su criterio marcando con un aspa (X) el recuadro de la opción que usted crea conveniente. Valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 5 considerando que:

1 = Nunca    2 = Casi nunca    3 = A veces    4 = Casi siempre    5 = Siempre

**SEXO:** Femenino ( )

**Masculino ( )**

**Edad:**

<b>GESTIÓN PÚBLICA</b>	<b>DIMENSION</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Capacidad de gestión	Realizo mis funciones de manera adecuada en mi lugar de trabajo.					
		Considero que realizo un buen trabajo al momento de atender a los usuarios.					
		Los datos solicitados por los usuarios los brindo de manera oportuna.					
		Me preocupo por atender las solicitudes o reclamos de los usuarios.					
		Muestro interés en apoyar a la comunidad.					
		La labor que realizo en mi institución contribuye al bien común.					

<b>GESTIÓN PÚBLICA</b>	Presupuesto público	Mi municipalidad cumple con la ejecución de las obras establecidas.					
		Mi municipalidad cuenta con un plan estratégico para los acontecimientos inesperados como es la situación actual.					
		Las obras de mi municipalidad cumplen con las necesidades requeridas de la población.					
		Considero que las metas presupuestarias se incumplen por gastos innecesarios.					
		Mi municipalidad realiza el uso correcto de los recursos destinados por el Estado.					
		Mi municipalidad realiza reuniones abiertas al público para informar acerca del destino de los recursos asignados por el Estado.					
	Eficiencia y eficacia	Cumplo con ejecutar los trámites en el tiempo que se establece.					
		Los sistemas y herramientas con las que cuento me permiten dar cumplimiento con las solicitudes de la población en tiempos establecidos.					
		Los resultados obtenidos en mi gestión son los esperados.					
		Al obtener mis resultados cuento con una aprobación positiva.					
		Los usuarios quedan satisfechos con la atención que brindo.					
		Considero que la calidad de atención que ofrezco es la ideal.					

## Anexo 03: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		
<b>Problema General:</b>  ¿De qué manera influye el talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020?	<b>Objetivo General:</b>  Determinar el nivel de influencia del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020.	<b>V. Independiente</b>  Talento Humano	Competencias	Capacidad de análisis y solución de problemas		
<b>Problemas Específicos:</b>  1. ¿De qué manera influyen las competencias del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020?  2. ¿De qué manera influye el conocimiento del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020?  3. ¿De qué manera influyen las habilidades del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020?  4. ¿De qué manera influyen los comportamientos éticos del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020?	<b>Objetivos Específicos:</b>  1. Describir las competencias del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020.  2. Diagnosticar el conocimiento del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020.  3. Identificar las habilidades del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020.  4. Caracterizar los comportamientos éticos del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020.			Integridad		
				Trabajo en equipo		
	Conocimiento		Lecciones aprendidas			
			Ideas propuestas			
			Productos de información			
	Habilidades		Capacidad del conocimiento			
			Crear			
			Innovar			
	Comportamientos éticos		Organización			
			Estudio			
			Desempeño			
<b>V. Dependiente</b>  Gestión Pública	Capacidad de gestión	Interés publico				
		Sociedad				
		Bien público				
	Presupuesto público	Planeamiento estratégico				
		Metas presupuestarias				
		Control de presupuesto				
	Eficiencia y eficacia	Cumplimiento				
		Resultados				
		Satisfacción				

HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN	MUESTRA
<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p><b>Ho:</b> El talento humano no influye significativamente en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020.</p> <p><b>Ha:</b> El talento humano influye significativamente en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año 2020.</p>	<p>La investigación fue de forma aplicada, con enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental y de método descriptivo con corte transversal correlacional.</p> <p>Este diseño se aplicó de acuerdo al siguiente esquema:</p> <div><div><div><div></div><div>P</div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div><div></div><div></div></div><div>&lt;</div></div></div>		

### Anexo 04-A

#### VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA (VARIABLE - TALENTO HUMANO)

**TEMA:** INFLUENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA  
MUNICIPALIDAD DE LAGUNAS EN EL AÑO 2020

##### Juicio de Experto:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere sobre su cuestionario.

##### Donde:

1. Muy malo
2. Malo
3. Regular
4. Bueno
5. Muy bueno



Nº	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización: Presentación ordenada					X
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X



07 de noviembre 2020

Muchas gracias por su respuesta.

Apellidos y nombres del Juez experto: Echeverría Jara, José Foción

DNI: 17843016

Grado del Juez experto: Doctor en Administración

  
Firma del Juez experto



## Anexo 04-B

### VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA (VARIABLE – GESTIÓN PÚBLICA)

**TEMA:** INFLUENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DE LAGUNAS EN EL AÑO 2020

**Juicio de experto:**

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere sobre su cuestionario.

**Donde:**

1. Muy malo
2. Malo
3. Regular
4. Bueno
5. Muy bueno



X	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización: Presentación ordenada					X
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X



07 de noviembre 2020

Muchas gracias por su respuesta.

Apellidos y nombres del Juez experto: Echeverría Jara, José Foción

DNI: 17843016

Grado del Juez experto: Doctor en Administración |

Firma del Juez experto

### Anexo 04-C

#### VALIDACION CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA (VARIABLE - TALENTO HUMANO)

TEMA: INFLUENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA GESTION PUBLICA DE LA  
MUNICIPALIDAD DE LAGUNAS EN EL AÑO 2020

##### Juicio de Experto:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere sobre su cuestionario.

##### Donde:

1. Muy malo
2. Malo
3. Regular
4. Bueno
5. Muy bueno

Nº	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible			X		
2	Objetividad: Permite medir hechos observables			X		
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización: Presentación ordenada				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad			X		
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos			X		
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos			X		
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems			X		
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación			X		
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente			X		

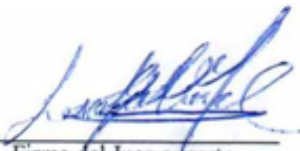
07 de noviembre 2020

Muchas gracias por su respuesta.

Apellidos y nombres del Juez experto: Samamé Castillo Juan Carlos

DNI: 17449592

Grado del Juez experto: Doctor en Administración

  
Firma del Juez experto

### Anexo 04-D

#### VALIDACION CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA (VARIABLE – GESTION PUBLICA)

**TEMA:** INFLUENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DE LAGUNAS EN EL AÑO 2020

**Juicio de experto:**

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere sobre su cuestionario.

**Donde:**

1. Muy malo
2. Malo
3. Regular
4. Bueno
5. Muy bueno

X	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible			X		
2	Objetividad: Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización: Presentación ordenada				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad			X		
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos			X		
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems			X		
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación			X		
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente			X		

07 de noviembre 2020

Muchas gracias por su respuesta.

Apellidos y nombres del Juez experto: Samamé Castillo Juan Carlos

DNI: 17449592

Grado del Juez experto: Doctor en Administración

  
Firma del Juez experto

### Anexo 04-E

#### VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA (VARIABLE - TALENTO HUMANO)

**TEMA:** INFLUENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA  
MUNICIPALIDAD DE LAGUNAS EN EL AÑO 2020

**Juicio de Experto:**

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere sobre su cuestionario.

**Donde:**

1. Muy malo
2. Malo
3. Regular
4. Bueno
5. Muy bueno

Nº	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización: Presentación ordenada					X
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				X	
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

07 de noviembre 2020

Muchas gracias por su respuesta.

Apellidos y nombres del Juez experto: Yasmy Fiorella Castañeda Vásquez

DNI: 17640685

Grado del Juez experto: Magister en Administración



Firma del Juez experto

### Anexo 04-F

#### VALIDACIÓN CON JUICIO DE EXPERTO: ENCUESTA (VARIABLE – GESTIÓN PÚBLICA)

TEMA: INFLUENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE LA  
MUNICIPALIDAD DE LAGUNAS EN EL AÑO 2020

##### Juicio de experto:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere sobre su cuestionario.

##### Donde:

1. Muy malo
2. Malo
3. Regular
4. Bueno
5. Muy bueno

X	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización: Presentación ordenada					X
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				X	
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

07 de noviembre 2020

Muchas gracias por su respuesta.


Apellidos y nombres del Juez experto: Yasmy Fiorella Castañeda Vásquez

DNI: 17640685

Grado del Juez experto: Magister en Administración

Firma del Juez experto

## Anexo 05

**LAGUNAS  
MOCUPE**  
¡Juntos por Un Servicio de Calidad, con Calidez!  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAGUNAS - MOCUPE**  
**RUC. N° 20162213254**

**AUTORIZACIÓN MUNICIPAL N° 005-2022-MDLM-DSPL/ODCH**

Mocupe, 13 de abril de 2021.

El que suscribe: **TEC. Oscar Daniel Chonlon Cuyan** - jefe de la Sub Gerencia de Servicios Públicos Locales de la Municipalidad Distrital De Lagunas - Mocupe, Identificado con RUC: 201662213254;


**HACE CONSTAR:**




Que, el señor Brandon Aldahir Bernal Zambrano identificado con DNI: 72033766, y el señor Diego Stuar Chaduy Cubas Identificado con DNI N° 46350858, quienes realizaron los tramites correspondiente para la autorización de investigación para su tesis.

Una vez visto, los documentos conformes la entidad autoriza realizar la investigación de su tesis "influencia del talento humano en la gestión pública de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe, periodo 2020 de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo", de la carrera de ADMINISTRACION, deseándolo los buenos deseos para el culmino de sus estudios.

Se expide la presente autorización a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Atentamente;

  
TEC. OSCAR DANIEL CHONLON CUYAN  
Jefe (e) del área de servicios públicos.

 Jr. Lima N° 456 - Mocupe Tradicional |  958859186  
 [municipalidaddelagunasmocupe@gmail.com](mailto:municipalidaddelagunasmocupe@gmail.com)

## Anexo 06

## Data de resultados - Variable 1 “Talento humano”

TRAB \ ITEM	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Trabajador 1	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	1	4	5
Trabajador 2	5	1	4	4	3	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	4	5
Trabajador 3	5	3	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
Trabajador 4	4	1	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
Trabajador 5	3	2	5	5	5	4	5	5	3	1	5	5	5	3	5	5	3	3	4	3	5	3	3	5
Trabajador 6	4	2	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	2	3	4
Trabajador 7	4	5	4	5	4	5	4	5	2	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	2	4	4
Trabajador 8	5	4	5	4	5	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	2	4	4
Trabajador 9	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
Trabajador 10	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5
Trabajador 11	3	3	5	5	3	4	5	4	1	1	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	2	3	5
Trabajador 12	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5
Trabajador 13	5	1	4	4	2	4	5	4	3	1	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	1	3	5
Trabajador 14	3	2	4	5	3	4	5	2	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4
Trabajador 15	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
Trabajador 16	5	1	5	5	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4
Trabajador 17	5	4	5	3	3	4	4	4	3	2	5	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4
Trabajador 18	3	2	4	5	3	5	5	4	3	1	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	1	3	5
Trabajador 19	4	2	4	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5
Trabajador 20	5	2	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	5
Trabajador 21	2	4	5	5	4	5	2	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5
Trabajador 22	3	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
Trabajador 23	3	3	5	5	4	3	4	1	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	1	4	5
Trabajador 24	4	5	5	5	5	5	4	1	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	4	1	4	5

TRAB \ ITEM	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Trabajador 25	4	4	5	5	3	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5
Trabajador 26	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
Trabajador 27	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4
Trabajador 28	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	1	3	5	5	5	5
Trabajador 29	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	1	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3
Trabajador 30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Trabajador 31	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
Trabajador 32	3	5	5	5	4	5	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
Trabajador 33	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5
Trabajador 34	4	5	3	3	4	5	3	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	3	1	3	5	3	5	5
Trabajador 35	5	5	4	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
Trabajador 36	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
Trabajador 37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5
Trabajador 38	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5
Trabajador 39	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
Trabajador 40	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
Trabajador 41	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
Trabajador 42	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4
Trabajador 43	4	5	3	3	4	5	3	3	3	4	5	5	3	5	3	4	3	3	1	3	5	3	5	5
Trabajador 44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Trabajador 45	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5
Trabajador 46	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
Trabajador 47	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	1	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3
Trabajador 48	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	1	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3
Trabajador 49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Trabajador 50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5



## Anexo 07

## Data de resultados - Variable 2 “Gestión pública”

TRAB \ ITEM	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Trabajador 1	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4
Trabajador 2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	5	5
Trabajador 3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
Trabajador 4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
Trabajador 5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5
Trabajador 6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5
Trabajador 7	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4
Trabajador 8	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4
Trabajador 9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5
Trabajador 10	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5
Trabajador 11	4	4	5	5	5	5	3	3	3	1	5	2	4	4	3	3	4	4
Trabajador 12	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
Trabajador 13	3	5	3	4	5	5	2	1	3	4	5	1	4	2	4	5	5	4
Trabajador 14	5	5	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
Trabajador 15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	3	3	5	3	5	5	5
Trabajador 16	4	4	4	4	5	4	1	1	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4
Trabajador 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4
Trabajador 18	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Trabajador 19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	3	5	5	4	4	5	5
Trabajador 20	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	3	1	4	3	3	4	3	3
Trabajador 21	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4
Trabajador 22	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3
Trabajador 23	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	5	2	4	3	4	4
Trabajador 24	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	5	2	4	2	4	4
Trabajador 25	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
Trabajador 26	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5

TRAB \ ITEM	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Trabajador 27	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	5	5
Trabajador 28	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	1	4	4
Trabajador 29	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5
Trabajador 30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5
Trabajador 31	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2
Trabajador 32	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
Trabajador 33	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3	3	5	5	5	2	5	5
Trabajador 34	5	3	3	4	4	3	4	4	5	3	1	1	5	3	4	1	5	5
Trabajador 35	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	1	4	4
Trabajador 36	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5
Trabajador 37	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5
Trabajador 38	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	3	5	5
Trabajador 39	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
Trabajador 40	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
Trabajador 41	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5
Trabajador 42	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	5	5
Trabajador 43	5	3	3	5	4	3	4	4	5	3	1	1	5	3	4	1	5	5
Trabajador 44	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5
Trabajador 45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	3	5	5
Trabajador 46	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
Trabajador 47	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5
Trabajador 48	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5
Trabajador 49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5
Trabajador 50	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5

## Influencia del talento humano en la gestión pública de la municipalidad distrital de Lagunas en el año

### INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	17%	2%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.uteq.edu.ec">repositorio.uteq.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.undac.edu.pe">repositorio.undac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1%

9	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.umb.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
15	www.recursohumano.cl Fuente de Internet	<1 %
16	renatiga.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
17	rraae.cedia.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.ilae.edu.co Fuente de Internet	<1 %

20	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
24	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	<1 %
25	Andrea Minte Münzenmayer, Alejandro Sepúlveda Obreque, Danilo Díaz-Levicoy, Denis Igor Obando. "Preguntas y procesos cognitivos en textos escolares chilenos de Historia, Geografía y Ciencias Sociales", Páginas de Educación, 2021 Publicación	<1 %
26	<a href="http://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://repositorio.unprg.edu.pe:8080">repositorio.unprg.edu.pe:8080</a> Fuente de Internet	



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Brandon Aldahir / Diego Stuar Bernal Zambrano / Chanduy ...  
 Título del ejercicio: Revisión de proyectos e informes de tesis  
 Título de la entrega: Influencia del talento humano en la gestión pública de la m...  
 Nombre del archivo: Tesis\_final\_sustentada\_-\_Brandon\_y\_Diego.docx  
 Tamaño del archivo: 1.77M  
 Total páginas: 112  
 Total de palabras: 27,341  
 Total de caracteres: 138,283  
 Fecha de entrega: 18-jul.-2022 12:52p. m. (UTC-0500)  
 Identificador de la entre... 1872250922

