



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Modernización de la Gestión Pública y Gestión del Talento  
Humano de una Municipalidad Distrital de Huaylas, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Huerta Soto, Carlos Eritson (orcid.org/0000-0003-2910-1158)

**ASESOR:**

Mg. Merino Nuñez, Mirko (orcid.org/0000-0002-8820-6382)

**CO-ASESOR:**

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia por el apoyo para el logro de mis objetivos a mi familia por su fraternidad en todo momento.

A los trabajadores que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

Carlos Eritson

## **Agradecimiento**

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores de la municipalidad por estas dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

*El autor*

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS	17
V.DISCUSIÓN	25
VI.CONCLUSIONES	30
VII.RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

## Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la variable modernización de la gestión pública .....	16
Tabla 2. Niveles de las dimensiones de la modernización de la gestión pública...	17
Tabla 3. Niveles de la variable gestión del talento humano .....	18
Tabla 4. Niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano .....	19
Tabla 5. Normalidad de datos .....	20
Tabla 6. Relación entre la modernización de la gestión pública y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas .....	21
Tabla 7. Relación entre el gobierno abierto y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas .....	22
Tabla 8. Relación entre el gobierno electrónico y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas .....	23
Tabla 9. Relación entre la articulación interinstitucional y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas .....	24

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño de investigación .....	11
---	----

## Resumen

La investigación ha presentado por objetivo determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022, para ello dentro de la metodología se ha considerado como tipo aplicada, con diseño no experimental – correlacional, el alcance fue transversal, la población se conformó por 50 servidores públicos de la municipalidad, la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, obteniendo un valor de confiabilidad de 0.898 para la variable modernización de la gestión pública y de 0.877 para la variable gestión del talento humano, dentro de los resultados obtenidos se registró que la modernización de la gestión pública se presentó como regular con 68.0% y la gestión del talento humano como regular con 74.0%, llegando a concluir: Se determinó relación positiva, alta y significativa ( $Rho= 0.844$ ;  $sig. = 0.000 < 0.05$ ) entre la modernización de la gestión pública y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022, concluyendo que los procesos que conlleva a una adecuada implementación de la modernización de la gestión publicase ve influencias por los profesionales que dirijan a la municipales y las decisiones que se tomen para lograrlo, así se pudo aceptar a la hipótesis propuesta, por lo tanto se rechazó a la hipótesis nula.

Palabras clave: Modernización de la gestión pública, gestión, talento humano

## **Abstract**

The research has presented the objective of determining the relationship between the modernization of public management and the management of human talent in a district municipality of Huaylas, 2022, for this within the methodology it has been considered as an applied type, with a non-experimental design - correlational, the scope was cross-sectional, the population was made up of 50 public servants of the municipality, the technique applied was the survey and the instrument was the questionnaire, obtaining a reliability value of 0.898 for the modernization of public management variable and 0.877 for the human talent management variable, within the results obtained it was recorded that the modernization of public management was presented as regular with 68.0% and the management of human talent as regular with 74.0%, reaching the conclusion: A positive, high and significant ( $Rho=0.844$ ; sig. =  $0.000 < 0.05$ ) between the modernization of public management and human talent management in a district municipality of Huaylas, 2022, concluding that the processes that lead to an adequate implementation of the modernization of public management are influenced by the professionals who direct the municipalities and the decisions that are taken to achieve it, thus it was possible to accept the proposed hypothesis, therefore the null hypothesis was rejected.

**Keywords:** Modernization of public management, human talent, management

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión pública según lo expresado por Tamayo (2021), ha pasado por una transformación de gestión para contar con transparencia es así que en Cuba a raíz de los problemas que se ha ocasionado en los últimos años relacionado a la malversación de fondos, actos de corrupción se ha implementado la modernización de la gestión pública con la finalidad de controlar estas acciones negativas a la administración de los gobiernos locales. Lo acontecido concuerda con lo mencionado por Barragán (2022), quien comenta que en Ecuador donde la administración pública de los gobiernos locales pasa por dificultades administrativas con trámites largos y los usuarios no sienten que son atendidos de manera oportuna, requiriendo que se incorporen mecanismos digitales para agilizar los trámites. En Chile Pliscoff (2017), refiere que han incorporado la modernización de la gestión pública con la finalidad de agilizar por trámites por medio del gobierno electrónico y el gobierno abierto como una alternativa para automatizar los procesos.

Bajo lo mencionado se ha evidenciado en el contexto nacional por Delgado (2022), que durante años se vienen adoptando cambios en la administración pública con la finalidad de administrar, controlar y tener los medios digitales pertinentes para brindarle al ciudadano las facilidades para realizar sus trámites y contar con la transparencia de la gestión, pero se siguen evidenciando los problemas en estos aspectos. Otra de las dificultades que afronta el país según Córdova et al. (2021), es la administración del personal que se convierte en muy volátil por la afinidad política que se presenta en cada gestión de los gobernantes, ocasionando que los procesos no se realicen como lo esperado y retrasando el progreso de la gestión pública. Bajo ello Manchay (2021), refiere que el país afronta la necesidad de contar con un personal que se encuentre de manera permanente o presente un periodo de un año como mínimo para cumplir con la implementación de la modernización de la gestión pública, que a pesar que se cuenta con las normas legales y directivas no se logran aplicar en su totalidad.

La problemática local se centra en las acciones que se realiza en la municipalidad, presentando incumplimiento parcial de la aplicación de la

modernización de la gestión pública que se debe desarrollar, presentando su principal falencia en la aplicación del gobierno electrónico que es uno de los pilares que requiere la incorporación de medio tecnológicos como páginas web, sistemas informáticos, entre otros elementos tecnológicos que permita la transparencia y agilización de documentación, considerado como un elemento fundamental de la modernización de la gestión pública. Por otro lado, el personal no se encuentra en la capacidad para adoptar estos cambios como el gobierno abierto que es mantener informado por los diferentes medios de los procesos y noticias de la municipalidad, esto no se puede cumplir en su totalidad por no tener personal que se encargue de difundir esta información de manera constante en los medios digitales.

De la problemática expuesta se tiene como problema general: ¿Cuál es la relación entre la modernización de la gestión pública y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022); De ahí se presentan los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre el gobierno abierto y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022?; (b) ¿Cuál es la relación entre el gobierno electrónico y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022? (c) ¿Cuál es la relación entre la articulación interinstitucional y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022?

La justificación que presenta el desarrollo del estudio se basa en el campo porque empleo la teoría humanista como su principal fuente teórica para ambas variables y pro medio de la revisión de la literatura pertinente da a conocer a los autores relevantes para sustentar al estudio y logras las conclusiones que serán de gran aporte a la comunidad científica porque podrá ser utilizada como fuente de información para profundizar el conocimiento de la aplicación de la modernización de la gestión pública y como se relación con la administración del personal de las entidades públicas. Por otro lado, se elaboran instrumentos que favorecen al análisis y beneficia a la comunidad científica al proporcionar instrumentos que permitan identificar la problemática en otras entidades públicas. Finalmente, en el aspecto practico, durante el estudio se da a conocer

cuáles fueron las fortalezas y debilidades que presenta la municipalidad por medio de indicadores estadísticos que permitan su análisis.

Con lo mencionado se ha propuesto como objetivo general: Determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022. Luego se presentan los objetivos específicos: (a) Estudiar la relación entre el gobierno abierto y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022. (b) Conocer la relación entre el gobierno electrónico y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022. (c) Establecer la relación entre la articulación interinstitucional y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022.

Finalmente se propone como hipótesis general: Existe relación significativa entre la modernización de la gestión pública y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022. Luego se presentan las hipótesis específicas: (a) Existe relación significativa entre el gobierno abierto y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022. (b) Existe relación significativa entre el gobierno electrónico y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022. (c) Existe relación significativa entre la articulación interinstitucional y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional Freire (2018), presentó su estudio que tuvo por objetivo dar a conocer cómo se desarrolla la modernización de la gestión pública y la rendición de cuentas en Ecuador, durante este proceso se siguió los procedimientos que involucran al diseño no experimental, mostrando observaciones en un solo momento, logrando llegar a concluir: Se ha demostrado que la adecuada ejecución de la modernización de la gestión pública en los gobiernos locales de Ecuador favorece a la transparencia del gasto que se realiza, permitiendo que la rendición de cuentas sea de manera eficiente.

El aporte que ha desarrollado Podestá (2019), quien analizó como se implementa la modernización de la gestión pública en Argentina, para ello aplico el diseño no experimental desarrollando análisis de las percepciones de los servidores públicos que brindaron la información pertinente, logrando concluir: Se ha demostrado que la aplicación de la modernización de la gestión pública favorece a la administración de las entidades públicas y fortalece las competencias de los profesionales que se dedican a esta actividad, logrando que beneficien a la sociedad y a su desarrollo.

De la misma manera se tiene a lo registrado por Guerrero (2020), quien desarrolló un estudio con la finalidad de analizar la gestión del talento humano en entidades públicas de Ecuador, durante este proceso se siguió los procedimientos que involucran al diseño no experimental, mostrando observaciones en un solo momento, logrando llegar a concluir: En la actualidad la dificultad que afrontan las entidades públicas en cuanto a la administración del personal se basa en la ausencia de valoración de las competencias de los servidores públicos, basándose en las afinidades políticas y presentando limitación en la gestión que se desarrolló en las entidades públicas.

Además se tiene a Sánchez (2019), con su estudio enfocado en el análisis de la gestión pública y el sistema de recompensas en servidores públicos de Ecuador, para ello aplico el diseño no experimental desarrollando análisis de las percepciones de los servidores públicos que brindaron la información pertinente, logrando concluir: Se ha logrado obtener información que es necesario que se

evaluó el cumplimiento de metas de los servidores públicos y que la adecuada dirección de los recursos de la entidad favorecen a la gestión e incorporar a los trabajadores en el logro de los objetivos institucionales favorece la ejecución de las directivas de la nueva gestión pública.

En el contexto nacional Alvizuri (2022), desarrolló un estudio cuyo objetivo que presento fue diagnosticar cómo se percibe la modernización de la gestión pública y la vinculación que presenta con la calidad de servicio en Lima, para desarrollar el análisis se siguió el diseño no experimental, mostrando las observaciones pertinentes en el proceso de recojo de datos, logrando concluir: Las valoraciones que se han registrado para la modernización de la gestión pública fue deficiente con un valor del 52.0% y para la calidad del servicio se presentó como baja con 60.0%, con ello se permitió determinar una relación de  $Rho = 0.667$  con una sig. =  $0.000 < 0.01$ , dando a conocer la existencia de una relación significativa, logrando comprobar la hipótesis planteada.

As mismo Pérez (2021), se basó en desarrollar su estudio con el objetivo de dar a conocer como la modernización de la gestión pública se vincula con la calidad de servicio que se presenta en una entidad pública de Chimbote, en el caso de la metodología se utilizó el diseño no experimental con corte transversal, recogiendo datos en un solo instante, luego se presentaron resultados estadísticos como respuesta a los objetivos, logrando concluir: Los resultados descriptivos han demostrado que la modernización de la gestión pública se presenta de carácter regular con 82.5% y la calidad de servicio es regular con 90.0% con ello se ha demostrado una relación de  $Rho = 0.288$  y sig.=  $0.071$  analizada como una asociación baja y quedando demostrado que no se presenta relación significativa.

Lo descrito concuerda con Santiago (2021), quien presentó su investigación con la finalidad de conocer cómo se presenta la modernización de la gestión pública y la relación que se presenta con el desempeño laboral, dando a conocer los sucesos presentados en un solo momento, por lo tanto se consideró no experimental, lo que permitió concluir: Los resultados descriptivos han arrojado que la modernización que se presenta en la entidad pública es eficiente con 53.7% y el desempeño que se presenta es regular con 67.5%, logrando

demostrar una relación de  $\chi^2 = 70.976$  y  $\text{sig.} = 0.000$  con ello se ha reflejado que la relación que se presenta entre las variables es significativa.

Por otro lado se tiene a Soto (2021), con su estudio la relación que se presenta entre la modernización de la gestión pública y el desempeño de los funcionarios públicos de un gobierno local de Lima, durante este proceso se siguió los procedimientos que involucran al diseño no experimental, mostrando observaciones en un solo momento, logrando llegar a concluir: La aplicación de la modernización pública se encuentra en el nivel logrado con un 40.7% y el desempeño de los funcionarios se presenta como moderada con 37.2%, lo cual ha permitido una relación de  $Rho = 0.761$  y  $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$ , quedando demostrada la existencia de relación significativa.

En la misma línea esta Jiménez (2021), presentó su investigación que se basa en analizar la modernización de la gestión pública y la vinculación que presenta con la administración de recursos humanos en una entidad pública de Perú, para ello aplico el diseño no experimental desarrollando análisis de las percepciones de los servidores públicos que brindaron la información pertinente, logrando concluir: Se ha determinado una relación de  $Rho = 0.890$  y  $\text{sig.} = 0.000 < 0.05$  dando a conocer que la vinculación que se presenta entre ambas variables es significativa y es importante que las autoridades apliquen de manera eficiente las políticas de la modernización de la gestión pública y que el personal seleccionado presente las competencias y el perfil para cada puesto que se tenga.

Finalmente se tiene el estudio de Chávez y Chávez (2019), se enfocaron en el desarrollo de su investigación con el objetivo de dar a conocer cómo se relaciona la nueva gestión pública y la modernización de la gestión pública en Lima, el enfoque tomado en el estudio fue cuantitativo, con una proyección de diseño no experimental, lo cual permitió concluir: Se ha demostrado que los procesos que se realizan a nivel de gobierno y la aplicación de los gobiernos locales favorece al desarrollo de la comunidad, permitiendo que las autoridades realicen las inversiones asignadas de acuerdo a la prioridad de necesidades de la población.

Referente a la variable modernización de la gestión pública, se define como el desarrollo de la sociedad y la vinculación con el campo tecnológico, se relaciona con la incorporación de plataformas digitales, donde la población puede interactuar y conocer los avances que desarrollan en la localidad, respetándose el derecho de transparencia que se debe tener en toda gestión pública (Ministerio de Economía y finanzas, 2021).

Dentro de las teorías que respaldan a la modernización de la gestión pública se presentan en base a dos corrientes, la primera que se enfoca desde el campo tecnológico, presentando su sustento del surgimiento del origen de las TIC y la segunda que se basa en la teoría clásica, fundamenta como el mejoramiento de los procesos administrativos y en la actualidad ha sido adaptada al campo del sector público para ello se enfoca en desarrollar (Calderón et al., 2022).

El panorama mundial actual se caracteriza por las profundas variaciones que se originan en la mejora y difusión de las TIC en la sociedad. Al mismo tiempo, el desarrollo de los medios de comunicación e Internet han mejorado la responsabilidad del gobierno hacia la ciudadanía, con la ayuda de facilitar una mayor participación (Blas et al., 2022). Esta era virtual desafía el potencial de reacción del gobierno ante las crecientes necesidades de los ciudadanos (Dill'erva, 2021). El ciudadano pasivo es una idea del más allá. Las autoridades ahora enfrentan nuevos tipos de participación ciudadana en la toma de decisiones, y necesitan tener los canales listos para darles un seguimiento exitoso, que permita impulsar la calidad de vida de todos los actores sociales dentro de los estados unidos de América (Llanes et al., 2019).

Para poder seleccionar a las dimensiones que fueron utilizadas para analizar a la modernización de la gestión pública se tiene a lo descrito por el MEF (2019), en el cual se detallan 3 componentes que son relevantes, que son:

La primera se denomina gobierno abierto, es considerado como las actividades que se programan en el gobierno local con la finalidad de mantener a la transparencia de la gestión que se realiza, luego se presenta a la accesibilidad que puede tener la población y se enfoca en la participación de la población en todos los procesos que se incorporan (Quintero, 2022).

La segunda se conceptualiza como gobierno electrónico, se encuentra estrechamente relacionado a la incorporación de las TIC en los procesos administrativos de la gestión pública, desarrollando programas informáticos que permitan la automatización de procesos y se pueda mejorar la atención de los gobiernos locales (Mendoza et al., 2021).

La tercera se basa en la articulación interinstitucional se fundamenta con mantener una comunicación horizontal y vertical con la población y su principal finalidad radica en difundir la información de gestión a la población (Fernández et al., 2008).

En la actualidad todo gobierno local y entidad pública se encuentra obligada a establecer las políticas tecnológicas necesarias que permita automatizar los procesos para que el ciudadano lo pueda realizar sin tener la necesidad de desplazarse hasta la municipalidad para realizarlo, además de difundir el nivel de cumplimiento de gestión que se realiza, para ello es importante que las autoridades presenten las competencias necesarias para lograrlo (Valencia y De Chueiri, 2014).

Referente al fundamento que presenta la variable gestión del talento humano es considerado como el área dentro del sector público que se encarga de gestionar el trabajo que se desarrolla en las entidades públicas, realizando las evaluaciones necesarias que permitan el perfeccionamiento de su trabajo (Servir, 2016). Otra definición que se basa es el acatamiento de las políticas administrativas que contemplan las municipalidades establecidas en el manual de organizaciones y funciones, relacionada con los beneficios que se presentan y se encuentran sustentados en la Ley Servir (Ramírez et al., 2019).

Para poder desarrollar la selección de las dimensiones se ha considerado a lo expuesto por la Ley Servir (2016), donde se expresa las siguientes dimensiones, que son utilizadas para evaluar a la gestión del talento humano:

Planificación de políticas de recursos humanos, se encuentra vinculado con la utilización del manual de procedimientos de la municipalidad, luego con el desarrollo de capacitaciones, además se asocia con el cumplimiento de las metas y los objetivos que se proponen en la municipalidad (Castro y Delgado, 2020).

Organización del trabajo y su distribución, se relaciona con las condiciones necesarias que se presenta en la evaluación de los trabajadores, luego se vincula con el cumplimiento de las funciones de su puesto y se finaliza con los resultados que se adquieren de la evaluación del personal (Jara et al., 2018).

Gestión del empleo, se encuentra asociado con la selección del personal, luego se presenta con el análisis de las metas que se establecen, además se relacionado con las sanciones que se establecen al personal (Zayas, 2020).

Gestión de rendimiento, otro elemento que se ha considerado en el estudio vinculado a la planificación de estrategias que permitan el óptimo desempeño del personal, además se relación con las evaluaciones periódicas que se deben desarrollar en la municipalidad y el contar con los estándares de evaluación (Aular, 2021).

Gestión de la compensación, se encuentra estrechamente vinculada con los beneficios económicos que se puedan generar, además de las posibilidades de obtener ascensos salariales en la municipalidad y si se otorga una constancia de trabajo al culminar el trabajo en la municipalidad (Silva et al., 2020).

Gestión del desarrollo y la capacitación, se encuentra ligada con el desarrollo de una carrera profesional, luego se asocia con las capacitaciones que se desarrollan al personal y se vincula con el aprendizaje colectivo que se genera (Cubas, 2022).

Gestión de las relaciones humanas y sociales, está estrechamente relaciona con la comunicación que se ejerce dentro de la municipalidad, luego con el nivel de compromiso que presenten los trabajadores y si se presentan agrupaciones sindicales para hacer prevalecer los derechos de los trabajadores (Carvajal, 2021).

La gestión de personal se encuentra ligada a los procesos que intervienen en la dirección de la municipalidad, es por ello que se debe administrar de manera eficiente, logrando el compromiso de cada integrante, para que pueda cumplir con las funciones asignadas y se favorezca a la gestión que se realiza. Dentro de ello es importante que se incorpore mecanismos de evaluación que permitan medir las competencias que presentan los trabajadores y determinar si

requieren ser capacitaciones para mejorar el cumplimiento de los procesos que realizan (Abarca y Flores, 2021).

Las políticas administrativas que presentan las municipalidades deben permitir involucrar y fomentar la permanencia de los trabajadores para poder comprometerlos y hacer cumplir con los lineamientos establecidos. Uno de los procesos que determina la gestión del personal se encuentra en la etapa inicial que ingresa a laboral, para ello se debe realizar la inducción necesaria para que conozca las políticas laborales y debe contar con el apoyo del personal del área donde se desempeña (Bacilio et al., 2021).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo**

Según las especificaciones que se presentaron en el estudio se consideró aplicada, definida por Hernández y Mendoza (2018), como investigaciones que se fundamentan en la revisión bibliográfica de fuentes de información con la finalidad de poseer el sustento necesario que permita analizar el comportamiento de las variables y los sucesos que se presentan. En el caso del estudio se realiza una revisión de fuentes primarias que permitan sustentar a las variables de estudio y luego elaborar los instrumentos que permitan analizar cómo se percibe las variables por medio de un instrumento.

##### **Diseño**

De acuerdo a la finalidad que presentó el estudio se consideró como no experimental, definida por Baena (2017), como estudio donde se realizan observaciones y se extrae información por medio de instrumentos, sin intervenir en la conducta que registren los sujetos que conforman la muestra. Durante el desarrollo del estudio se realizan observaciones que permitan encontrar los rasgos de la problemática presentada.

##### **Enfoque**

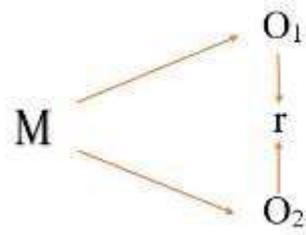
El enfoque que presentó el estudio es cuantitativo, al respecto Carhuacho et al. (2019), expresan que los estudios cuantitativos se caracterizan por presentar resultados numéricos como respuesta a los objetivos propuestos, pasando en instrumentos que permitan categorizar las opciones de respuesta. En el caso del estudio se presenta a la estadística descriptiva e inferencial como técnica para responder a los objetivos establecidos.

##### **Nivel**

Se consideró de nivel correlacional, al respecto se tiene a Cohen y Gómez (2019), definen a este nivel de investigación como el análisis de dos variables que presentan como finalidad conocer el nivel de asociación que se registre entre ellas por medio de pruebas estadísticas.

Figura 1. Esquema del diseño de investigación

:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Modernización de la gestión pública

V2 = Gestión del talento humano

O = Observación r =  
relación de variables

### **Corte**

Es transversal, según lo definido por Concepción et al. (2019), se consideró que las investigaciones consideradas como transversales se enfocan en la observación de la problemática de las variables en un solo momento. Para ello en el desarrollo del estudio se ejecuta un análisis de la problemática presentada y se aplican los instrumentos en una sola fecha que se establece entre los trabajadores y el investigador.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Espinoza (2019), menciona que el proceso de operacionalización que presenta una variable tiene por finalidad descomponerlo en dimensiones e indicadores que permitan elaborar el instrumento.

**Variable X:** Modernización de la gestión pública

#### **Definición conceptual**

Se define como el desarrollo de la sociedad y la vinculación con el campo tecnológico, se relaciona con la incorporación de plataformas digitales, donde la población puede interactuar y conocer los avances que desarrollan en la

localidad, respetándose el derecho de transparencia que se debe tener en toda gestión pública (Ministerio de Economía y finanzas, 2021)

### **Definición operacional**

Se refiere a los cambios que se presenta en las entidades públicas para adoptar la transparencia requerida por la población analizada por medio de la percepción de los sujetos que integran la muestra y la aplicación de un instrumento con opciones de respuestas.

### **Indicadores:**

Se basa en la transparencia, luego presenta una relación con la accesibilidad, asociado a la participación ciudadana, seguido con el uso de TICs, de la misma manera se alinea con la plataforma web, también se enlaza con la promoción del gobierno electrónico, además se involucra con la interoperabilidad institucional, se alinea con la coordinación vertical, finaliza con la coordinación horizontal.

### **Escala de medición:**

Para categorizar a las opciones de respuesta se optó por una escala Likert de 5 opciones de respuesta y para el análisis de los niveles se consideró una escala ordinal.

**Variable Y:** Gestión del talento humano

### **Definición conceptual**

Es considerado como el área dentro del sector público que se encarga de gestionar el trabajo que se desarrolla en las entidades públicas, realizando las evaluaciones necesarias que permitan el perfeccionamiento de su trabajo (Servir, 2016).

### **Definición operacional**

Se basa en el control del personal que se desarrolla en la municipalidad el cumplimiento de sus funciones analizada por medio de la percepción de los sujetos que integran la muestra y la aplicación de un instrumento con opciones de respuestas.

**Indicadores:**

Manual de procedimientos, capacitado, cumplimiento de metas, condiciones necesarias, puesto laboral, evalúa al personal, selección de personal, metas establecidas, sanciones para el personal, planificaciones estratégicas, evalúa al personal periódicamente, estándares de evaluación, beneficios económicos, ascensos salariales, cartas de felicitaciones, carrera profesional, capacitación al personal, aprendizaje colectivo, comunicación dentro de la institución, comprometido con la institución, agrupación sindical.

**Escala de medición:**

Para categorizar a las opciones de respuesta se optó por una escala Likert de 5 opciones de respuesta y para el análisis de los niveles se consideró una escala ordinal.

**3.3. Población, muestra y muestreo****Población:**

Según lo expuesto por Gallardo (2017), la población se consideró como la totalidad de individuos que se localizan involucrados en una problemática seleccionada por el investigador para ser analizada. En el caso del estudio se conforma por 50 servidores públicos, entre nombrados y contratados.

**Muestra:**

De acuerdo a lo descrito por Montalván et al. (2019), la muestra se consideró a una parte representativa de la población y cuando se tiene acceso a toda la población presenta como denominación muestra de tipo censo, considerado cuando la muestra es considerada al total de los sujetos que integran la población. En el caso del estudio la muestra se consideró a los 50 trabajadores de la municipalidad por el alcance que presenta el investigador.

**Muestreo:**

Para efectos de la investigación se consideró el muestreo no probabilístico, Navarro et al. (2017), expresa que este tipo de muestreos se basan en el análisis de toda la población como muestra de estudio, evitando el uso de fórmulas estadísticas que permitan su cálculo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica:**

Para efectos del desarrollo que presenta el estudio se ha determinado como técnica a la encuesta, definida por Neill y Cortez (2018), como las actividades programadas en el proceso donde se recolectan datos por el investigador, utilizando instrumentos que permita las anotaciones respectivas para realizar la respuesta de los objetivos.

#### **Instrumento:**

En el desarrollo del estudio se consideró como instrumento al cuestionario, definida por Páramo (2018), como un medio tangible que tiene contacto el sujeto para categorizar sus opiniones por medio de una escala Likert, considerada como politómicas, con la finalidad de poder ser tabuladas y obtener los resultados estadísticos necesarios que permitan analizar los objetivos.

#### **Validez:**

Se consideró por González et al. (2017), como el proceso donde se diagnostica de contenido que los realizan especialistas en el área y presenta como finalidad revisar la consistencia y redacción de los ítems. En el caso del estudio la validez se desarrolló por 3 profesionales que contengan el grado de maestro, quienes a través de la matriz de validación que posee la UCV se desarrolló la evaluación y certificación de su veredicto. Si se cundiera valido se procede con el siguiente paso que es la confiabilidad.

#### **Confiabilidad:**

Se consideró como una prueba estadística que presenta como finalidad analizar estadísticamente si un instrumento presenta fiabilidad para ser aplicado a una determinada muestra, para ello se realizará una prueba piloto conformada por 15 colaboradores Cas, que no conforman la muestra, pero presentan similares características, luego de tener las opiniones se desarrolla la tabulación requerida para realizar el cálculo del Alfa de Cronbach.

### **3.5. Procedimiento**

El estudio presentó su fase de inicio con la solicitud a la UCV de la carta de presentación para ser ingresada a la municipalidad donde se desarrolla el estudio, luego que la entidad emita una respuesta positiva para poder aplicar el instrumento se procede con el levantamiento de información, para ello se determina las fechas de ingreso a la entidad y se conversa con los trabajadores para analizar su disponibilidad de tiempo y poder aplicar los instrumentos necesarios para obtener sus opiniones y realizar en análisis de los resultados, para ello se seleccionaran las pruebas estadísticas necesarias que permitan analizar cómo se presenta cada objetivo propuestos, permitiendo obtener las conclusiones necesarias.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En el estudio se detalla el programa Excel 2021 con la finalidad de organizar las opiniones que brinden los trabajadores en una tabla de base de datos, luego se obtendrá la sumatoria de los ítems por dimensiones que permitan analizar a los datos por medio de la estadística descriptiva, presentando los resultados en una escala ordinal por medio de tablas de frecuencia y figuras de barra.

De la misma manera se hizo uso del programa SPSS 26.0 para realizar la migración de los datos obtenidos en el Excel, luego de ello se realizar los cálculos necesarios por medio de la estadística inferencial, realizando la prueba de normalidad de datos para identificar la distribución que se asocia a la muestra y aplicando el método inferencial más óptimo para la ejecución del tratamiento de los datos.

### 3.7. Aspectos éticos

Dentro de estas consideraciones se tiene el anonimato, puesto que al momento de realizar el registro de opiniones no se anota los datos personales de los trabajadores, además se ha creído pertinente el consentimiento informado, para realizar una inducción de la finalidad y el propósito que presenta el estudio, luego se considera a la originalidad, porque en todo momento que se extrae información de los sujetos de la muestra, se cita a la información correspondientes a las diferentes fuentes de información.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

#### *Niveles de la variable modernización de la gestión pública*

Nivel	fi	%
Deficiente	10	20.0%
Regular	34	68.0%
Eficiente	6	12.0%
Total	50	100.0%

Nota: Opiniones de los servidores públicos

Con el análisis desarrollado de la percepción que presentaron los servidores públicos sobre la modernización de la gestión pública que se desarrolla en la municipalidad se ha evidenciado que se percibe como regular con el 68.0%, con una inclinación a deficiente con el 20.0% y el nivel eficiente ha presentado el 12.0% de aceptación. Con las evidencias registradas se ha demostrado que aún hace falta trabajo por realizar en la implementación de la modernización que presenta la gestión pública municipal, para ello las autoridades deben de aplicar los elementos tecnológicos requeridos para reflejar la transparencia de información por medio de sistemas informáticos que automaticen los procesos.

Tabla 2

*Niveles de las dimensiones de la modernización de la gestión pública*

Dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Gobierno abierto	11	22.0%	33	66.0%	6	12.0%	50	100.0%
Gobierno electrónico	13	26.0%	30	60.0%	7	14.0%	50	100.0%
Articulación interinstitucional	19	38.0%	23	46.0%	8	16.0%	50	100.0%

Nota: Opiniones de los servidores públicos

Con el análisis desarrollado de la percepción que presentaron los servidores públicos sobre las dimensiones de la modernización que presenta la gestión pública que se desarrolla en la municipalidad registrando lo siguiente: Para la dimensión gobierno abierto se ha percibido como regular con el 66.0%, luego ha presentado una tendencia a deficiente con el 22.0% y el nivel eficiente se ha percibido como eficiente. Al describir los hallazgos obtenidos del gobierno electrónico se ha presentado como regular con el 60.0%, la tendencia presentada esta en el nivel deficiente con el 26.0% y el nivel eficiente se registró como eficiente. Al mencionar a la dimensión articulación interinstitucional se ha percibido como regular con el 46.0%, luego la tendencia ha sido para el nivel deficiente con el 38.0% y el nivel eficiente se ha presentado con el 16.0%.

Tabla 3

*Niveles de la variable gestión del talento humano*

Nivel	fi	%
Deficiente	9	18.0%
Regular	37	74.0%
Eficiente	4	8.0%
Total	50	100.0%

Nota: Opiniones de los servidores públicos

Con el análisis desarrollado de la percepción que presentaron los servidores públicos sobre la gestión del talento humano que se desarrolla en la municipalidad se ha evidenciado que se percibe como regular con el 74.0%, con una inclinación a deficiente con el 18.0% y el nivel eficiente ha presentado el 8.0% de aceptación. La administración del personal en un gobierno local es completa con los nexos políticos que presenta y es necesario que se apliquen medidas de evaluación para demostrar que los trabajadores presentan las competencias requeridas para los puestos que se desempeñan.

Tabla 4

*Niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano*

Dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Planificación de los recursos humanos	11	22.0%	33	66.0%	6	12.0%	50	100.0%
Organización del trabajo	13	26.0%	25	50.0%	12	24.0%	50	100.0%
Gestión del empleo	8	16.0%	28	56.0%	14	28.0%	50	100.0%
Gestión del rendimiento	8	16.0%	31	62.0%	11	22.0%	50	100.0%
Gestión de compensación	10	20.0%	27	54.0%	13	26.0%	50	100.0%

Gestión del desarrollo	13	26.0%	20	40.0%	17	34.0%	50	100.0%
Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	10	20.0%	34	68.0%	6	12.0%	50	100.0%

Nota: Opiniones de los servidores públicos

Con el análisis desarrollado de la percepción que presentaron los servidores públicos sobre las dimensiones de la gestión del talento humano que se desarrolla en la municipalidad registrando lo siguiente: Para la dimensión planificación de los recursos humanos se ha percibido como regular con el 66.0%, luego ha presentado una tendencia a deficiente con el 22.0% y el nivel eficiente se ha percibido como eficiente con el 12.0%. Al describir los hallazgos obtenidos para la dimensión organización del trabajo se ha presentado como regular con el 50.0%, la tendencia presentada esta en el nivel deficiente con el 26.0% y el nivel eficiente se registró como eficiente con el 24.0%. Al mencionar a la dimensión gestión del empleo se ha percibido como regular con el 56.0%, luego la tendencia ha sido para el nivel eficiente con el 28.0% y el nivel deficiente se ha presentado con el 16.0%. Al detallar a la dimensión gestión del rendimiento se ha percibido como regular con el 62.0%, luego la tendencia ha sido para el nivel eficiente con el 22.0% y el nivel deficiente se ha presentado con el 16.0%. Al describir a la dimensión gestión de la compensación se ha percibido como regular con el 54.0%, luego la tendencia ha sido para el nivel eficiente con el 26.0% y el nivel deficiente se ha presentado con el 20.0%. Al detallar a la dimensión gestión del desarrollo se ha percibido como regular con el 40.0%, luego la tendencia ha sido para el nivel eficiente con el 34.0% y el nivel deficiente se ha presentado con el 26.0%. Finalmente la mencionar a la dimensión gestión de las relaciones humanas y sociales se ha percibido como regular con el 68.0%, luego la tendencia ha sido para el nivel eficiente con el 20.0% y el nivel deficiente se ha presentado con el 12.0%.

#### 4.2. Análisis inferencial y prueba de hipótesis

Tabla 5

*Normalidad de datos*

---

Shapiro-Wilk

---

	Estadístico	gl	Sig.
Modernización de la Gestión Pública	,954	50	,042
Gestión del talento humano	,939	50	,012

Para determinar el método inferencial que se ajusta a las necesidades que presenta el desarrollo del estudio se ha creído pertinente desarrollar una prueba de normalidad para dar a conocer la distribución que manifiesta la muestra, para lo cual se ha seleccionado a la técnica de Shapiro-Wilk, para muestras que presentan un tamaño hasta 50. Luego de realizar los cálculos necesarios se ha obtenido un nivel de significancia de 0.042 para la variable modernización de la gestión pública y de 0.012 para la variable gestión del talento humano; con ello se mencionado que en ambos casos los valores se sitúan por debajo del 0.05, por lo tanto, se considera que la distribución del estudio es no paramétrica y de esta manera el método que más se ajusta a los requerimiento que presenta el estudio para analizar a la correlación y demostrar la hipótesis es el Rho de Spearman.

Tabla 6

*Relación entre la modernización de la gestión pública y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas*

			Modernización de la Gestión Pública	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Modernización de la Gestión Pública	Coeficiente de correlación	1,000	,844**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

A partir de los hallazgos presentados en la tabla se refleja un Rho = 0.844 en cual es interpretado como positiva y alta entre la modernización de la gestión

pública y gestión del talento humano en una municipalidad, reflejando que a una adecuada administración de la aplicación de la modernización de la gestión pública se lograra una mejor gestión del talento humano.

Al mencionar el cumplimiento de la hipótesis propuesta se ha dado a conocer que el valor de la sig. = 0.000 es inferior al 0.05, con ello se confirma la hipótesis presentando la afirmación que existe relación de manera significativa entre los elementos seleccionados para el proceso de análisis y por lo tanto se ha tomado la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

Tabla 7

*Relación entre el gobierno abierto y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas*

		Gobierno abierto	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Gobierno abierto	1,000	,795**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	<u>N</u>	<u>50</u>	<u>50</u>
	Gestión del talento humano	,795**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	<u>N</u>	<u>50</u>	<u>50</u>

A partir de los hallazgos presentados en la tabla se refleja un Rho = 0.795 en cual es interpretado como positiva y alta entre el gobierno abierto y gestión del talento humano en una municipalidad, reflejando que, a una adecuada aplicación de los lineamientos del gobierno abierto, donde se maneje la información con transparencia se logrará una mejor gestión del talento humano.

Al mencionar el cumplimiento de la hipótesis propuesta se ha dado a conocer que el valor de la sig. = 0.000 es inferior al 0.05, con ello se confirma la hipótesis presentando la afirmación que existe relación de manera significativa entre los elementos seleccionados para el proceso de análisis y por lo tanto se ha tomado la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

Tabla 8

*Relación entre el gobierno electrónico y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas*

		Gobierno electrónico	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Gobierno electrónico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,863**
		<u>N</u>	<u>50</u>
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,863**
		Sig. (bilateral)	1,000
		<u>N</u>	<u>50</u>

A partir de los hallazgos presentados en la tabla se refleja un Rho = 0.863 en cual es interpretado como positiva y alta entre el gobierno electrónico y gestión del talento humano en una municipalidad, reflejando que, los elementos tecnológicos como sistemas de información que automaticen los servicios municipales favorece el trabajo de la gestión del talento humano.

Al mencionar el cumplimiento de la hipótesis propuesta se ha dado a conocer que el valor de la sig. = 0.000 es inferior al 0.05, con ello se confirma la hipótesis presentando la afirmación que existe relación de manera significativa entre los elementos seleccionados para el proceso de análisis y por lo tanto se ha tomado la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

Tabla 9

*Relación entre la articulación interinstitucional y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas*

			Articulación interinstitucional	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Articulación interinstitucional	Coefficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

A partir de los hallazgos presentados en la tabla se refleja un Rho = 0.863 en cual es interpretado como positiva y alta entre la articulación interinstitucional y gestión del talento humano en una municipalidad, reflejando que, difundir la información de las acciones que realiza la municipalidad, fomenta la transparencia de la gestión y se evidencia el buen trabajo de la gestión del talento humano.

Al mencionar el cumplimiento de la hipótesis propuesta se ha dado a conocer que el valor de la sig. = 0.000 es inferior al 0.05, con ello se confirma la hipótesis presentando la afirmación que existe relación de manera significativa entre los elementos seleccionados para el proceso de análisis y por lo tanto se ha tomado la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

Durante esta etapa del estudio se ha realizado un análisis de los resultados alcanzados para cada uno de los objetivos y se ha presentado una comparación con los hallazgos citados en los antecedentes, para demostrar la aproximación o discrepancia que presentan, cada uno de estos elementos se detallan en las siguientes líneas:

A través de los propuesto como objetivo general que se enfoca en determinar la relación entre la modernización de la gestión pública y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022, a partir de los hallazgos presentados en la tabla se refleja un  $Rho = 0.844$  en cual es interpretado como positiva y alta entre los elementos analizados, reflejando que a una adecuada administración de la aplicación de la modernización de la gestión pública se lograra una mejor gestión del talento humano. Al mencionar el cumplimiento de la hipótesis propuesta se ha dado a conocer que el valor de la  $sig. = 0.000$  es inferior al 0.05, con ello se confirma la hipótesis presentando la afirmación que existe relación de manera significativa entre los elementos seleccionados para el proceso de análisis y por lo tanto se ha tomado la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

Con lo presentado en el estudio y la comparación realizada con la investigación presentada por Jiménez (2021), presentó su investigación que se basa en analizar la modernización de la gestión pública y la vinculación que presenta con la administración de recursos humanos en una entidad pública de Perú, para ello aplico el diseño no experimental desarrollando análisis de las percepciones de los servidores públicos que brindaron la información pertinente, logrando concluir: Se ha determinado una relación de  $Rho = 0.890$  y  $sig. = 0.000 < 0.05$  dando a conocer que la vinculación que se presenta entre ambas variables es significativa y es importante que las autoridades apliquen de manera eficiente las políticas de la modernización de la gestión pública y que el personal seleccionado presente las competencias y el perfil para cada puesto que se tenga.

A partir de lo registrado en la investigación se puede resaltar que para cumplir con la aplicación de la modernización de la gestión pública es necesario que se cuente con profesionales identificados con la política de estado y que el gerente administre de manera oportuna a los trabajadores para alcanzar los objetivos requeridos por el gobierno central.

Lo mencionado se asocia con Freire (2018), presentó su estudio que tuvo por objetivo dar a conocer cómo se desarrolla la modernización de la gestión pública y la rendición de cuentas en Ecuador, durante este proceso se siguió los procedimientos que involucran al diseño no experimental, mostrando observaciones en un solo momento, logrando llegar a concluir: Se ha demostrado que la adecuada aplicación de la modernización de la gestión pública en los gobiernos locales de Ecuador favorece a la transparencia del gasto que se realiza, permitiendo que la rendición de cuentas sea de manera eficiente.

Con ello se puede resaltar la importancia que presenta que la administración del personal en la municipalidad se cuente con las políticas necesarias, para que las autoridades presenten las competencias para poder aplicar los lineamientos del estado y se alcance la modernización del estado y el desarrollo del país.

A través de los propuesto como objetivo específico que se enfoca en estudiar la relación entre el gobierno abierto y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022, a partir de los hallazgos presentados en la tabla se refleja un  $Rho = 0.795$  en cual es interpretado como positiva y alta entre el gobierno abierto y gestión del talento humano en una municipalidad, reflejando que, a una adecuada aplicación de los lineamientos del gobierno abierto, donde se maneje la información con transparencia se logrará una mejor gestión del talento humano. Al mencionar el cumplimiento de la hipótesis propuesta se ha dado a conocer que el valor de la sig. = 0.000 es inferior al 0.05, con ello se confirma la hipótesis presentando la afirmación que existe relación de manera significativa entre los elementos seleccionados para el proceso de análisis y por lo tanto se ha tomado la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

Con lo presentado en el estudio y la comparación realizada con la investigación presentada por Soto (2021), con su estudio la relación que se presenta entre la modernización de la gestión pública y el desempeño de los funcionarios públicos de un gobierno local de Lima, durante este proceso se siguió los procedimientos que involucran al diseño no experimental, mostrando observaciones en un solo momento, logrando llegar a concluir: La aplicación de la modernización pública se encuentra en el nivel logrado con un 40.7% y el desempeño de los funcionarios se presenta como moderada con 37.2%, lo cual ha permitido una relación de  $Rho = 0.761$  y  $sig. = 0.000 < 0.05$ , quedando demostrada la existencia de relación significativa.

Con ello se puede mencionar que el gobierno abierto apertura el enlace de la gestión pública con la población, permitiéndoles tener los mecanismos necesarios para tener la transparencia en la gestión que se realiza. Esto concuerda con lo expuesto por Chávez y Chávez (2019), se enfocaron en el desarrollo de su investigación con el objetivo de dar a conocer cómo se relaciona la nueva gestión pública y la modernización de la gestión pública en Lima, el enfoque tomado en el estudio fue cuantitativo, con una proyección de diseño no experimental, lo cual permitió concluir: Se ha demostrado que los procesos que se realizan a nivel de gobierno y la aplicación de los gobiernos locales favorece al desarrollo de la comunidad, permitiendo que las autoridades realicen las inversiones asignadas de acuerdo a la prioridad de necesidades de la población.

A través de los propuesto como objetivo específico que se enfoca en conocer la relación entre el gobierno electrónico y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022, a partir de los hallazgos presentados en la tabla se refleja un  $Rho = 0.863$  en cual es interpretado como positiva y alta entre el gobierno electrónico y gestión del talento humano en una municipalidad, reflejando que, los elementos tecnológicos como sistemas de información que automaticen los servicios municipales favorece el trabajo de la gestión del talento humano. Al mencionar el cumplimiento de la hipótesis propuesta se ha dado a conocer que el valor de la  $sig. = 0.000$  es inferior al 0.05, con ello se confirma la hipótesis presentando la afirmación que existe relación de

manera significativa entre los elementos seleccionados para el proceso de análisis y por lo tanto se ha tomado la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

Con lo presentado en el estudio y la comparación realizada con la investigación presentada por Perez (2021), se basó en desarrollar su estudio con el objetivo de dar a conocer como la modernización de la gestión pública se relaciona con la calidad de servicio que se presenta en una entidad pública de Chimbote, en el caso de la metodología se utilizó el diseño no experimental con corte transversal, recogiendo datos en un solo instante, luego se presentaron resultados estadísticos como respuesta a los objetivos, logrando concluir: Los resultados descriptivos han demostrado que la modernización de la gestión pública se presenta de manera regular con 82.5% y la calidad de servicio es regular con 90.0% con ello se ha demostrado una relación de  $Rho = 0.288$  y  $sig.= 0.071$  analizada como una asociación baja y quedando demostrado que no se presenta relación significativa.

Lo descrito concuerda con lo registrado por Guerrero (2020), quien desarrolló un estudio con la finalidad de analizar la gestión del talento humano en entidades públicas de Ecuador, durante este proceso se siguió los procedimientos que involucran al diseño no experimental, mostrando observaciones en un solo momento, logrando llegar a concluir: En la actualidad la dificultad que afrontan las entidades públicas en cuanto a la administración del personal se basa en la ausencia de valoración de las competencias de los servidores públicos, basándose en las afinidades políticas y presentando limitación en la gestión que se desarrolló en las entidades públicas.

A través de lo propuesto como objetivo específico que se enfoca en establecer la relación entre la articulación interinstitucional y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022, a partir de los hallazgos presentados en la tabla se refleja un  $Rho = 0.863$  en cual es interpretado como positiva y alta entre la articulación interinstitucional y gestión del talento humano en una municipalidad, reflejando que, difundir la información de las acciones que realiza la municipalidad, fomenta la transparencia de la gestión y se evidencia el buen trabajo de la gestión del talento humano. Al mencionar el cumplimiento de

la hipótesis propuesta se ha dado a conocer que el valor de la sig. = 0.000 es inferior al 0.05, con ello se confirma la hipótesis presentando la afirmación que existe relación de manera significativa entre los elementos seleccionados para el proceso de análisis y por lo tanto se ha tomado la decisión de rechazar a la hipótesis nula.

Con lo presentado en el estudio y la comparación realizada con la investigación presentada por Alvizuri (2022), desarrolló un estudio cuyo objetivo que presento fue analizar cómo se percibe la modernización de la gestión pública y la relación que presentación la calidad de servicio de un gobierno local de Lima, para desarrollar el análisis se siguió el diseño no experimental, mostrando las observaciones pertinentes en el proceso de recojo de datos, logrando concluir: Las valoraciones que se han registrado para la modernización de la gestión pública fue deficiente con un valor del 52.0% y para la calidad del servicio se presentó como baja con 60.0%, con ello se permitió determinar una relación de  $Rho = 0.667$  con una sig. = 0.000 < 0.01, dando a conocer la existencia de una relación significativa, logrando comprobar la hipótesis planteada.

Lo describo concuerda con lo registrado por Sánchez (2019), con su estudio enfocado en el análisis de la gestión pública y el sistema de recompensas en servidores públicos de Ecuador, para ello aplico el diseño no experimental desarrollando análisis de las percepciones de los servidores públicos que brindaron la información pertinente, logrando concluir: Se ha logrado obtener información que es necesario que se evalúe el cumplimiento de metas de los servidores públicas y que la adecuada administración de los recursos de la entidad favorecen a la gestión y involucrar al personal en el logro de los objetivos institucionales favorece la aplicación de las directivas de la nueva gestión pública.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó relación positiva, alta y significativa ( $Rho= 0.844$ ; sig. =  $0.000 < 0.05$ ) entre la modernización de la gestión pública y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, 2022, concluyendo que los procesos que conlleva a una adecuada implementación de la modernización de la gestión publicase ve influenciadas por los profesionales que dirijan a la municipales y las decisiones que se tomen para lograrlo, así se pudo aceptar a la hipótesis propuesta, por lo tanto se rechazó a la hipótesis nula.

Segunda: Se estableció relación positiva, alta y significativa ( $Rho= 0.795$ ; sig. =  $0.000 < 0.05$ ) entre el gobierno abierto y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, reflejando que, a una adecuada aplicación de los lineamientos del gobierno abierto, donde se maneje la información con transparencia se logrará una mejor gestión del talento humano.

Tercera: Se demostró relación positiva, alta y significativa ( $Rho= 0.863$ ; sig. =  $0.000 < 0.05$ ) entre el gobierno electrónico y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, afirmando que las herramientas digitales que incorpora el gobierno electrónico benefician a la gestión de la municipalidad y el impacto que generan depende de la capacidad profesional que presentan los trabajadores.

Cuarta: Se registró relación positiva, alta y significativa ( $Rho= 0.652$ ; sig. =  $0.000 < 0.05$ ) entre la articulación interinstitucional y gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Huaylas, mencionando que la comunicación que presente las autoridades de la municipalidad con los representantes de las organizaciones, dependerá de la capacidad profesional que se presente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Al alcalde de la municipalidad seleccionar de manera eficiente al personal que confianza que incorpore a su gestión para contar con el apoyo requerido para administrar de manera eficiente a la municipalidad y se alcance la aplicación de la modernización de la gestión pública requerida.

Segunda: Al gerente municipal, monitorear a los servidores públicos que presenten cargos de confianza para garantizar el cumplimiento de los lineamientos de la municipalidad y se logre en desarrollo esperado por la población, aplicando estrategias para cumplir con la modernización de la gestión pública.

Tercera: Al jefe de personal realizar una evaluación periódica de todo el personal para evaluar su desempeño y se pueda determinar el grado de cumplimiento requerido por la modernización de la gestión pública, aplicando los controles necesarios para tomar medidas correctivas de ser necesario.

Cuarta: A los trabajadores de la municipalidad comprometerse con los lineamientos establecidos por la gerencia para alcanzar el conjunto la aplicación de la modernización de la gestión pública y la población perciba de manera eficiente la gestión que se realiza.

## REFERENCIAS

- Alvizuri, J. (2022). *Modernización de la gestión pública y calidad del servicio en una municipalidad de Lima, 2021*. [Tesis; Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84937/Alvizuri\\_AJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84937/Alvizuri_AJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aular, M. (2021). *Funciones de la gestión de talento humano: una mirada praxiológica desde las organizaciones venezolanas*. 6 (1). <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3224>
- Abarca, C. y Flores, E. (2021). *El Uso Adecuado de la Gestión del Talento*. 12 (1). <https://revistas.ute.edu.ec/index.php/economia-y-negocios/article/view/904>
- Barragán, X. (2022). *Postmodernity, public management and information and communication technologies in the public administration of Ecuador*. Revista Scielo. 1 (14). [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S247792452022000100113](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S247792452022000100113)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-7481. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Blas et al. (2022). *Modernización del Estado en la gestión pública: Revisión sistemática*. 28 (1). <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/38164>
- Bacilio et al. (2021). *Gestión estratégica de talento humano y su vínculo con la responsabilidad social y ética de las empresas públicas de Ecuador*. 9 (2). <https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/447>
- Cordova et al. (2021). *Review of modernization in public management*. Revista ciencia Latina. 5 (3). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1404/1933>

- Carhuancho Mendoza, I., Nolazco Labajos, F., Sicheri Monteverde, L., Guerrero Bejarano, M., & Casana Jara, k. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil: Editorial UIDE. Repositorio Digital UIDE <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo. [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). *Investigation methodology: Origin and construction of a doctoral thesis*. 6(1). 76-87. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n1/2409-8752-ucsa-6-01-76.pdf>
- Calderón et al. (2022). *Control interno y la modernización del Estado en un gobierno regional e institución educativa peruana*. 22 (80). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1729-80912022000300128&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1729-80912022000300128&script=sci_arttext&tlng=es)
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral*. 4 (2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Carvajal, A. (2021). *Gestión actual del talento humano: contexto universitario*. 12 (2). <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3914>
- Chávez, E. y Chávez, M. (2019). *La nueva gestión pública y su relación con la modernidad del estado para mejorar la atención al ciudadano MAC/RENIEC Lima Norte 2016-2018*. [Tesis; Universidad San Martín de Porres]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5665/trab\\_inv\\_mae\\_Chavez\\_abierto.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5665/trab_inv_mae_Chavez_abierto.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cubas, N. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. 10 (2).  
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/286>
- Delgado, V. (2022). *Modernización de la gestión pública y su influencia en la atención de la ciudadanía desde los gobiernos locales*. 6 (2).  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2034>
- Dill'erva, I. F. (2021). Nuevos desafíos de la administración pública hacia 200 años de independencia. *Lumen*, 17(1), 173-186. <https://doi.org/10.33539/lumen.2021.v17n1.2396>
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180.  
<http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Fernández et al. (2008). Modernización de la Gestión Pública : Necesidad, incidencias, límites y críticas. 6(1).  
<https://revpubli.unileon.es/ojs/index.php/Pecvnia/article/view/700>
- Freire, M. (2018). *Modernization of Public Management and Accountability: Analysis of the Ecuadorian Case*. [Tesis; Estudios de la Gestión].  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6924/1/08-ES-Freire.pdf>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo. ISBN electrónico n.º 978-612-4196.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Guerrero, S. (2020). *Propuesta de un Modelo de Gestión para la ejecución de estudios de control en la gestión de talento humano a las instituciones públicas, para la Dirección de Control del Servicio Público del Ministerio del Trabajo*. [Tesis; Universidad Andina Simón Bolívar].  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7898/1/T3426-MDTHGuerrero-Propuesta.pdf>

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Jara et al. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. 23 (83).  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jiménez, E. (2021). *Modernización de la gestión pública y la administración de recursos humanos en la Dirección de Recursos Humanos de la Policía Nacional del Perú años 2018 – 2019*. [Tesis; CAEN].  
<http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13097/201/Tesis%20CAEN%20Crnl%20PNP%20JIMENEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manchay, A. (2021). *Modernization of Hospital Management*. 7 (3). <http://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/549>
- Mendoza et al. (2021). La gestión pública y el gobierno abierto como herramienta de comunicación. 13 (52),  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2359>
- Montalván, J., Soria, C., Hopkins, A., Ascue, R. y Ajito, E. (2019). *Guía de investigación*. ISBN: 978-612-4439-09-4. Primera edición digital.  
<https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/12214732/guia-deinvestigacion-en-diseno.pdf>
- Navarro, E., Jiménez, E. y Rappoport, S. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ISBN: 978-84-16602-55-1.  
[https://www.unir.net/wpcontent/uploads/2017/04/Investigacion\\_innovacion.pdf](https://www.unir.net/wpcontent/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf)
- Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*.

ISBN: 978-9942-24-093-4. Editorial UTMACH.  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-yFundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>

Perez, S. (2021). *Modernización de la gestión pública y la calidad de servicio a usuarias del CEM comisaria Villa María Nuevo Chimbote, 2021*. [Tesis; Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71709/Perez\\_CS-SH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71709/Perez_CS-SH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Páramo, B. P. (2018). *La investigación en ciencias sociales: técnicas de recolección de la información*. Universidad Piloto de Colombia.

<https://web.p.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTk0NDExMV9fQU41?sid=568f4c30-ad4a-4e61-bb3c-294c43aa255c@redis&vid=6&format=EK>

Podestá, M. (2019). *La implementación de reformas de la gestión pública: el caso del Proyecto de Modernización del Estado en Argentina (2008 - 2014)*. [Tesis;

Universidad De San Andres].  
<https://repositorio.udes.edu.ar/jspui/bitstream/10908/18441/1/%5BP%5D%5BW%5D%20M.%20AyPP%20Podest%C3%A1%2C%20Mar%C3%ADa%20Carolina.pdf>

Pliscoff, C. (2017). *Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno*. Revista Scielo. 12 (4).

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-14352017000100141](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352017000100141)

Quintero, D. (2022). *Progresión de la nueva gestión pública en Latinoamérica*. 5(2).

[https://revistas.up.ac.pa/index.php/saberes\\_apudep/article/view/2995](https://revistas.up.ac.pa/index.php/saberes_apudep/article/view/2995)

Ramírez et al. (2019). *Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach*. 30 (6).

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642019000600167](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167)

- Silva et al. (2020). *El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes.* 81 (1).  
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2814>
- Santiago, D. (2021). *Modernización de la gestión pública y su influencia en el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Pasco 2018.* [Tesis; Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion].  
[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2372/1/T026\\_07518495\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2372/1/T026_07518495_M.pdf)
- Sánchez, N. (2019). *La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia.* [Tesis; Universidad Externado de Colombia].  
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/24e6414b-4c5f-4133-a9e6-219cdc242187/content>
- Soto, F. (2021). *Modernización de la gestión pública y su relación con las competencias gerenciales en la Unidad de Fiscalización Administrativa de la Municipalidad de San Isidro, 2020.* [Tesis; Universidad Continental].  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10067/1/IV\\_PG\\_MGP\\_TE\\_Soto\\_Cristobal\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10067/1/IV_PG_MGP_TE_Soto_Cristobal_2021.pdf)
- Valencia, D. y De Chueiri, V. (2014). *Decentralization and re-centralization of power in colombia. the search for a balance between the nation and territorial agencies.* 23 (1).  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-89422014000100007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-89422014000100007)
- Tamayo, N. (2021). *The Modernization of the Cuban Public Administration in a Development Key. Main Challenges.* Revista Scielo. 9 (2).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322021000200010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322021000200010)
- Zayas, I. (2020). *La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones.* 7(14).  
<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>

## ANEXOS

### Anexo 01: Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE 1: Modernización n de la gestión pública</b>	Garantizar a todos los ciudadanos el creciente acceso a bienes y servicios públicos de calidad, de manera equitativa, oportuna y pertinente; permitiendo así reducir las brechas sociales y económicas existentes por un crecimiento desigual del país, y ejerciendo con responsabilidad su rol promotor de desarrollo del país (MEF, 2021)	Se refiere a los cambios que se presenta en las entidades públicas para adoptar la transparencia requerida por la población.	Gobierno abierto	Transparencia Accesibilidad Participación ciudadana	Ordinal
			Gobierno electrónico	Uso de TICs Plataforma web Promoción del gobierno electrónico	
			Articulación interinstitucional	Interoperabilidad institucional Coordinación vertical Coordinación horizontal	
<b>VARIABLE 2: Gestión del talento humano</b>	La gestión de recursos humanos abarca todas las áreas necesarias para que los empleados dejen de tener la sensación de que es “el departamento de nóminas” y constituir un departamento que realmente se preocupa por cada una de las personas dentro de la organización (Server, 2016).	Se basa en la administración del personal de la municipalidad el cumplimiento de sus funciones	Planificación de políticas de recursos humanos	Manual de procedimientos Capacitado Cumplimiento de metas Cumplir con los objetivos	Ordinal
			Organización del trabajo y su distribución	Condiciones necesarias Puesto laboral Evalúa al personal	
			Gestión empleo	Selección de personal Metas establecidas Sanciones para el personal	
			Gestión de rendimiento	Planificaciones estratégicas	

			<p>Evalúa al personal periódicamente</p> <p>Estándares de evaluación</p>
		<p>Gestión de la compensación</p>	<p>Beneficios económicos</p> <p>Ascensos salariales</p> <p>Cartas de felicitaciones</p>
		<p>Gestión del desarrollo y la capacitación</p>	<p>Carrera profesional.</p> <p>Capacitación al personal</p> <p>Aprendizaje colectivo</p>
		<p>Gestión de las relaciones humanas y sociales</p>	<p>Comunicación dentro de la institución.</p> <p>Comprometido con la institución</p> <p>Agrupación sindical</p>

**Anexo 02. Instrumentos**  
**Cuestionario de Modernización de la Gestión Pública**

Considerado colaborador, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la Modernización de la Gestión Pública** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>Nº</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>	<b>Opciones de respuesta</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>DIMENSIÓN 1: Gobierno abierto</b>					
<b>1.</b>	La municipalidad brinda periódicamente información relevante y oportuna como principio de transparencia					
<b>2.</b>	La municipalidad rinde cuentas a la ciudadanía presentando los avances, dificultades y resultados de su gestión.					
<b>3.</b>	Piensa usted que la página web de la municipalidad es de fácil acceso y comprensión.					
<b>4.</b>	Puede usted acceder a la información que solicita a través de la plataforma web o de forma física en la municipalidad.					
<b>5.</b>	La municipalidad promueve la participación ciudadana mediante sus principales medios de comunicación (Página web, facebook, otros).					
<b>6.</b>	La municipalidad le proporciona canales de comunicación para que puedan recibir sus consultas, sugerencias y/o quejas de forma física o digital.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Gobierno electrónico</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>7.</b>	La municipalidad facilita los servicios del estado a los ciudadanos a través del uso de tecnologías de la Información y comunicaciones (TIC).					

8.	La municipalidad hace uso de diversos medios digitales (página web institucional, facebook, whatsapp, otros) que proporciona información y comunicación continua con el ciudadano.					
9.	La municipalidad cuenta con una plataforma web Institucional actualizada y con información que aporte al desarrollo de su localidad.					
10.	La municipalidad tiene una plataforma web amigable que ayuda y brinda soporte al usuario.					
11.	Cree usted que la municipalidad promueve el uso de los medios electrónicos y/o digitales.					
12.	Estima usted que la promoción del gobierno electrónico mejora la entrega de los servicios y tramites al ciudadano reduciendo la brecha digital.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Articulación interinstitucional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13.	Cree usted que la municipalidad colabora y participa en el intercambio de datos e información con otros organismos del Estado.					
14.	Piensa usted que la municipalidad realiza coordinaciones con otras instituciones diferentes a su nivel de gobierno para realizar acuerdos que ayuden a su localidad.					
15.	Considera Ud. que la municipalidad participa activamente en el Consejo de Coordinación Intergubernamental (representantes del gobierno: nacional, regionales, locales).					
16.	Estima usted que la municipalidad realiza coordinaciones con otras entidades de su mismo nivel de gobierno a fin de reafirmar sus intereses comunes.					
17.	Cree usted que la municipalidad promueve alianzas estratégicas con otras municipalidades que le permitan cumplir proyectos comunes o desarrollar políticas afines.					

Nota: Adaptado de Alvizuri (2022).

**Muchas Gracias**

## Cuestionario de gestión del talento humano

Considerado colaborador, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la gestión del talento humano** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación de los recursos humanos</b>					
1.	Existe un manual de procedimientos para desarrollar mejor su gestión en el trabajo que desempeño.					
2.	Siente que lo han capacitado para desarrollarse en el área que pertenece.					
3.	Se realiza un adecuado cumplimiento de los procedimientos dentro de la entidad.					
4.	Percibe que el área de recursos humanos se preocupa por mejorar sus condiciones de trabajo.					
5.	Se planifican cumplimiento de metas a corto plazo.					
6.	Existen estrategias a mediano plazo para cumplir con las actividades.					
7.	Existen planes estratégicos para cumplir con los objetivos a largo plazo.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización del trabajo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8.	Considera que existe las condiciones necesarias para seleccionar a un personal y que se adecue al área relaciona.					
9.	Los requisitos que se realizan para cubrir con un puesto laboral en la entidad son los adecuados.					
10.	El perfil profesional que se solicita para cubrir un puesto laboral es acorde al área solicitante de personal.					

11.	Se evalúa al personal que ingresa a la entidad.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Gestión del empleo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12.	Cuando se solicita un personal, la convocatoria es abierta a cualquier postor que desee ser parte de la institución.					
13.	Existen preferencias para para contratar a nuevos miembros de la institución.					
14.	La selección de personal se hace de forma democrática evitando vinculación directa con ciertos postores.					
15.	Hay libertad para postular a cualquier puesto laboral.					
16.	El personal que no cumple con las metas establecidas por la institución es retirado de la institución.					
17.	Existe sanciones para el personal que incumple con lo establecido por la entidad.					
	<b>DIMENSIÓN 4: Gestión del rendimiento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18.	Se realizan planificaciones estratégicas para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.					
19.	Se planifican las actividades a realizar de una manera adecuada.					
20.	Se evalúa al personal periódicamente.					
21.	Se cuenta con estándares de evaluación dentro de la entidad.					
	<b>DIMENSIÓN 5: Gestión de compensación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22.	Se realizan beneficios económicos al personal que cumpla con las metas establecidas.					
23.	Se realiza ascensos salariales y laborales con el personal que cumpla con las metas y objetivos establecidos.					
24.	Se otorgan compensación con días libres al personal que cumpla con las metas establecidas.					
25.	Existen cartas de felicitaciones a los que cumplan con las metas establecidas.					
	<b>DIMENSIÓN 6: Gestión del desarrollo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26.	Siente que en la institución se forma una carrera profesional.					

27.	Todo el personal puede acceder a un ascenso salarial y laboral.					
28.	Se realiza capacitación al personal administrativo de la institución.					
29.	En la institución se fomenta un aprendizaje colectivo entre los compañeros de trabajo.					
	<b>Dimensión 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
30.	En la institución existe un adecuado clima laboral entre los colaboradores.					
31.	Existe una adecuada comunicación dentro de la institución.					
32.	Existe beneficios para el personal dentro de la institución.					
33.	Se siente comprometido con la institución.					
34.	Pertenece a una agrupación sindical.					
35.	Conoce los beneficios de una agrupación sindical.					

**Muchas Gracias**

**Anexo 03: Validación de instrumentos**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1:  
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Gobierno abierto</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1.	Directo	La municipalidad brinda periódicamente información relevante y oportuna como principio de transparencia	X		X		X		
2.	Directo	La municipalidad rinde cuentas a la ciudadanía presentando los avances, dificultades y resultados de su gestión.	X		X		X		
3.	Directo	Piensa usted que la página web de la municipalidad es de fácil acceso y comprensión.	X		X		X		
4.	Directo	Puede usted acceder a la información que solicita a través de la plataforma web o de forma física en la municipalidad.	X		X		X		
5.	Directo	La municipalidad promueve la participación ciudadana mediante sus principales medios de comunicación (Página web, facebook, otros).	X		X		X		
6.	Directo	La municipalidad le proporciona canales de comunicación para que puedan recibir sus consultas, sugerencias y/o quejas de forma física o digital.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 : Gobierno electrónico</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7.	Directo	La municipalidad facilita los servicios del estado a los ciudadanos a través del uso de tecnologías de la Información y comunicaciones (TIC).	X		X		X		

8.	Directo	La municipalidad hace uso de diversos medios digitales (página web institucional, facebook, whatsapp, otros) que proporciona información y comunicación continua con el ciudadano.	X		X		X		
9.	Directo	La municipalidad cuenta con una plataforma web Institucional actualizada y con información que aporte al desarrollo de su localidad.	X		X		X		
10.	Directo	La municipalidad tiene una plataforma web amigable que ayuda y brinda soporte al usuario.	X		X		X		
11.	Directo	Cree usted que la municipalidad promueve el uso de los medios electrónicos y/o digitales.	X		X		X		
12.	Directo	Estima usted que la promoción del gobierno electrónico mejora la entrega de los servicios y tramites al ciudadano reduciendo la brecha digital.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Articulación interinstitucional</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
13.	Directo	Cree usted que la municipalidad colabora y participa en el intercambio de datos e información con otros organismos del Estado.	X		X		X		
14.	Directo	Piensa usted que la municipalidad realiza coordinaciones con otras instituciones diferentes a su nivel de gobierno para realizar acuerdos que ayuden a su localidad.	X		X		X		

15.	Directo	Considera Ud. que la municipalidad participa activamente en el Consejo de Coordinación Intergubernamental (representantes del gobierno: nacional, regionales, locales).	X		X		X		
16.	Directo	Estima usted que la municipalidad realiza coordinaciones con otras entidades de su mismo nivel de gobierno a fin de reafirmar sus intereses comunes.	X		X		X		
17.	Directo	Cree usted que la municipalidad promueve alianzas estratégicas con otras municipalidades que le permitan cumplir proyectos comunes o desarrollar políticas afines.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1:  
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Observaciones:**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**  
**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones **DNI: 44199834** **Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Magister en Gestión publica		
02	Maestro en investigación y docencia universitaria		
03	Doctor en Educación		

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Docente Universitario					
02						
03						

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



DNI: 44199834

23 23 de octubre del 2022

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación de los recursos humanos</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
	1 Directo	Existe un manual de procedimientos para desarrollar mejor su gestión en el trabajo que desempeño.	X		X		X		
2.	Directo	Siente que lo han capacitado para desarrollarse en el área que pertenece.	X		X		X		
3.	Directo	Se realiza un adecuado cumplimiento de los procedimientos dentro de la entidad.	X		X		X		
4.	Directo	Percibe que el área de recursos humanos se preocupa por mejorar sus condiciones de trabajo.	X		X		X		
5.	Directo	Se planifican cumplimiento de metas a corto plazo.	X		X		X		
6.	Directo	Existen estrategias a mediano plazo para cumplir con las actividades.	X		X		X		
7.	Directo	Existen planes estratégicos para cumplir con los objetivos a largo plazo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización del trabajo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
8.	Directo	Considera que existe las condiciones necesarias para seleccionar a un personal y que se adecue al área relaciona.	X		X		X		
9.	Directo	Los requisitos que se realizan para cubrir con un puesto laboral en la entidad son los adecuados.	X		X		X		

10.	Directo	El perfil profesional que se solicita para cubrir un puesto laboral es acorde al área solicitante de personal.	X		X		X		
11.	Directo	Se evalúa al personal que ingresa a la entidad.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Gestión del empleo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
12.	Directo	Cuando se solicita un personal, la convocatoria es abierta a cualquier postor que desee ser parte de la institución.	X		X		X		
13.	Directo	Existen preferencias para para contratar a nuevos miembros de la institución.	X		X		X		
14.	Directo	La selección de personal se hace de forma democrática evitando vinculación directa con ciertos postores.	X		X		X		
15.	Directo	Hay libertad para postular a cualquier puesto laboral.	X		X		X		
16.	Directo	El personal que no cumple con las metas establecidas por la institución es retirado de la institución.	X		X		X		
17.	Directo	Existe sanciones para el personal que incumple con lo establecido por la entidad.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Gestión del rendimiento</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
18.	Directo	Se realizan planificaciones estratégicas para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.	X		X		X		
19.	Directo	Se planifican las actividades a realizar de una manera adecuada.	X		X		X		

20.	Directo	Se evalúa al personal periódicamente.	X		X		X		
21.	Directo	Se cuenta con estándares de evaluación dentro de la entidad.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Gestión de compensación</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
22.	Directo	Se realizan beneficios económicos al personal que cumpla con las metas establecidas.	X		X		X		
23.	Directo	Se realiza ascensos salariales y laborales con el personal que cumpla con las metas y objetivos establecidos.	X		X		X		
24.	Directo	Se otorgan compensación con días libres al personal que cumpla con las metas establecidas.	X		X		X		
25.	Directo	Existen cartas de felicitaciones a los que cumplan con las metas establecidas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6: Gestión del desarrollo</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
26.	Directo	Siente que en la institución se forma una carrera profesional.	X		X		X		
27.	Directo	Todo el personal puede acceder a un ascenso salarial y laboral.	X		X		X		
28.	Directo	Se realiza capacitación al personal administrativo de la institución.	X		X		X		
29.	Directo	En la institución se fomenta un aprendizaje colectivo entre los compañeros de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	

30.	Directo	En la institución existe un adecuado clima laboral entre los colaboradores.	X		X		X		
31.	Directo	Existe una adecuada comunicación dentro de la institución.	X		X		X		
32.	Directo	Existe beneficios para el personal dentro de la institución.	X		X		X		
33.	Directo	Se siente comprometido con la institución.	X		X		X		
34.	Directo	Pertenece a una agrupación sindical.	X		X		X		
35.	Directo	Conoce los beneficios de una agrupación sindical.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2:**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Observaciones:**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**  
**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones **DNI: 44199834** **Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Magister en Gestión pública		
02	Maestro en investigación y docencia universitaria		
03	Doctor en Educación		

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Docente Universitario				
02					

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



DNI: 44199834

23 de octubre del 2022

### Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos

## CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	69
2	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	64
3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	2	5	69
4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4	58
5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	71
6	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	61
7	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	44
8	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	46
9	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	47
10	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	48
11	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	47
12	2	5	5	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	52
13	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	54
14	3	3	3	2	4	3	3	5	3	4	2	3	2	4	4	3	2	53
15	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	4	52
VARIANZA	0.9	0.7	0.6	0.2	0.8	0.5	0.6	0.7	0.8	0.8	0.5	0.8	0.8	0.9	0.4	1.2	1.2	78.0
TOTAL	12.1																	

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEM
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{17}{16} \left[ 1 - \frac{12.1}{78.0} \right]$$

$$\alpha = 1.063 \left[ 1 - 0.15485 \right]$$

$$\alpha = 1.063 \left[ 0.845153934 \right]$$

$$\alpha = 0.898$$

**CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO MEDIANTE EL METODO DE ALFA DE CRONBACH**

Sujetos	Preguntas																																			TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35			
1	4	3	2	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	116
2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	3	2	147		
3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	139		
4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3	140		
5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	127	
6	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	139	
7	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	138	
8	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	134	
9	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	5	138		
10	3	3	2	3	2	4	5	5	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	5	5	2	2	2	2	3	2	2	96		
11	4	2	3	5	2	2	5	3	2	3	2	3	5	3	5	3	2	3	5	5	2	5	2	2	3	2	5	5	3	5	3	2	3	2	3	114		
12	5	3	3	4	4	2	2	4	5	5	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	2	2	4	2	3	2	4	5	5	3	3	113	
13	2	4	4	2	3	2	2	4	2	3	5	2	2	2	2	2	5	4	5	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	5	5	2	5	5	2	108		
14	2	2	2	3	2	2	2	4	4	5	5	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	5	5	4	2	2	2	2	3	5	2	5	3	2	101		
15	3	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	4	3	3	3	2	2	4	4	5	2	2	3	2	3	2	3	3	5	3	104		
VARIANZA	0.9	0.8	1.2	1.0	1.3	1.3	1.4	0.7	1.4	1.0	0.9	1.0	1.4	1.2	1.0	1.0	1.3	1.2	1.3	1.0	1.4	0.6	1.0	1.3	0.9	1.0	1.2	1.3	0.8	1.3	0.9	1.6	1.0	1.2	1.4	265.8		
TOTAL	39.4																																					

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum s^2 / Item}{\sum s^2 / T} \right)$$

$$\alpha = \frac{35}{34} \left[ 1 - \frac{39.4}{265.8} \right]$$

$$\alpha = 1.029 \left[ 1 - 0.148026 \right]$$

$$\alpha = 1.029 \left[ 0.851974454 \right]$$

**$\alpha = 0.877$**

**Anexo 05: Base de datos Cuestionario  
de Modernización de la Gestión Pública**

N	Gobierno abierto						Gobierno electrónico						Articulación interinstitucional				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	4	2	2	4	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
2	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
3	2	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
4	1	3	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	5
5	1	2	2	3	4	5	3	2	5	2	3	2	3	2	4	3	4
6	2	3	3	2	4	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	4
7	2	2	2	3	4	5	3	2	4	2	5	2	3	2	3	3	4
8	2	3	3	2	5	4	2	3	4	3	4	4	2	2	2	2	5
9	3	2	2	3	4	5	3	2	5	2	4	3	3	3	5	3	4
10	2	3	3	2	4	4	2	3	4	3	5	2	2	2	4	2	5
11	5	2	2	3	2	5	5	2	5	2	4	3	3	3	4	3	4
12	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	5	2	2	2	5	2	5
13	2	2	2	3	2	4	4	2	5	2	4	3	3	3	4	3	4
14	2	3	3	2	3	5	5	3	4	3	5	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	5	3
16	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	5	2
17	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	5	3
18	2	3	5	2	5	3	5	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2

19	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	5	3
20	3	3	4	5	4	3	5	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2
21	2	2	5	4	4	2	4	2	2	2	3	5	4	5	4	5	5
22	3	3	4	5	4	3	5	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2
23	2	2	5	4	4	2	4	2	2	4	3	5	4	5	4	4	5
24	3	3	4	5	5	3	5	4	3	4	2	5	2	2	2	4	2
25	2	2	5	4	4	2	4	5	2	5	3	4	3	4	3	4	3
26	3	3	4	4	2	3	5	3	3	2	2	4	2	3	2	4	2
27	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
28	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
29	4	2	2	3	3	2	3	5	2	3	3	2	3	2	2	3	3
30	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2
31	5	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
32	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	5
33	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4
34	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4
35	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
36	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3
37	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
38	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
39	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1
40	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1

41	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
42	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
44	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2
45	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
46	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
47	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1
48	4	3	4	4	2	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4
49	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
50	4	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3

### Cuestionario de gestión del talento humano

N	Planificación de los recursos humanos							Organización del trabajo				Gestión del empleo						Gestión del rendimiento				Gestión de compensación				Gestión del desarrollo				Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	5	4	3	1	4	5	5	4	5	2	3	2	3	
2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	5	4	4	5	2	3	2	3	2	
3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	2	5	2	5	3	2	5	3	3	3	3	2	5	4	5	2	3	2	3	
4	3	2	2	2	3	2	2	5	2	2	3	2	3	2	2	5	2	4	3	4	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	
5	2	3	3	5	2	5	3	4	3	3	2	5	2	5	3	4	3	4	2	2	3	2	5	3	3	3	3	2	3	3	5	2	3	1	3	
6	3	2	2	4	3	4	2	5	2	2	3	4	5	4	2	4	2	4	4	3	2	5	4	2	2	2	2	3	2	2	4	5	2	1	2	
7	2	5	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	5	5	4	4	3	5	5	2	4	4	5	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	1	3	
8	3	4	2	5	3	4	2	4	2	2	3	5	4	4	5	5	2	4	4	3	5	4	4	2	2	2	2	3	2	2	5	4	5	2	2	
9	2	4	3	4	2	5	3	5	3	5	2	4	5	5	4	4	2	2	5	2	4	4	5	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	
10	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	3	5	4	4	4	2	3	3	4	3	5	5	5	2	2	2	5	3	2	2	5	2	4	2	2	
11	2	4	3	4	2	5	3	5	3	4	2	4	5	5	4	2	2	2	5	2	4	4	5	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	
12	3	2	2	4	4	4	2	4	2	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	2	2	2	2	5	3	2	2	5	2	5	2	2	
13	2	3	3	2	5	2	3	5	3	5	2	4	5	5	5	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	2	5	3	
14	4	2	2	3	4	3	2	4	2	4	3	5	4	4	2	5	3	3	4	5	4	2	2	2	2	4	5	5	5	2	5	2	3	4	2	
15	5	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	4	5	5	3	4	2	2	5	4	4	2	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	
16	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
17	4	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	4	5	4	3	4	2	2	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	
18	5	2	5	3	3	3	2	3	2	3	4	5	4	4	2	5	3	3	2	5	3	3	5	2	2	5	5	5	5	2	5	2	3	5	2	
19	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	5	4	5	2	4	4	2	2	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	

20	3	2	5	3	3	3	2	3	2	3	4	5	4	3	5	2	3	3	2	5	3	5	5	2	2	2	5	2	5	2	5	2	4	5	5			
21	2	3	4	2	2	2	3	2	4	2	5	4	5	2	4	3	2	2	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4			
22	3	2	5	3	4	3	2	3	5	3	4	2	4	3	5	2	3	3	2	2	3	4	5	2	2	2	5	2	5	2	5	4	5	5	5			
23	2	3	4	2	5	2	3	2	4	2	5	3	5	2	4	3	2	2	3	3	2	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	2	2	4	4			
24	3	2	5	3	4	3	2	3	5	3	4	2	4	3	5	2	3	3	2	2	3	4	5	4	5	4	5	2	5	2	5	3	3	5	4			
25	2	3	4	2	5	2	3	2	4	2	5	3	5	2	4	3	2	2	3	3	2	5	4	2	4	5	4	3	4	3	4	2	2	4	5			
26	3	2	5	3	4	3	2	3	5	5	4	2	4	3	5	2	3	3	2	2	3	4	5	3	5	4	5	2	5	2	5	3	2	2	4			
27	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
28	4	2	4	3	4	3	2	3	5	4	4	2	4	3	4	4	3	3	5	2	4	4	4	3	4	4	5	2	5	4	3	4	4	2	4			
29	5	3	5	2	4	2	3	2	4	4	4	3	4	2	5	5	2	2	4	3	4	5	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4			
30	4	2	2	3	4	5	2	3	4	5	5	2	5	3	2	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	3	5	2	5	5	3	2	5	2	5			
31	5	3	3	2	5	4	3	2	5	4	2	3	2	2	3	2	5	2	5	3	5	5	2	2	5	2	2	3	4	5	2	3	2	3	2			
32	4	2	2	3	2	5	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	5	4	3	2	3	2	3	2	3			
33	4	2	2	2	3	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2			
34	2	1	2	3	2	4	5	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	5	4	2	3	2	3			
35	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
36	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
37	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4		
38	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	
39	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	
41	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
42	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
43	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4		





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MERINO NUÑEZ MIRKO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Modernización de la gestión pública y gestión del talento humano de una municipalidad distrital de Huaylas, 2022", cuyo autor es HUERTA SOTO CARLOS ERITSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 21 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MERINO NUÑEZ MIRKO <b>DNI:</b> 16716799 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8820-6382	Firmado electrónicamente por: MNUNEZMI el 08-01- 2023 08:38:41

Código documento Trilce: TRI - 0498441