



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD**

**Modelo de gestión del talento humano basado en competencias para
incrementar el gasto público en la Municipalidad de San Pablo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mg. Castrejón Terán, Alberto Sixto (ORCID: 0000-0003-3513-8846)

ASESOR:

Dr. Dios Castillo, Christian Abraham (ORCID: 0000-0002-2469-9237)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

Chiclayo – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios, Padre Todopoderoso y maestro que con su energía espiritual me ha dado la fuerza y los valores y es mi protector que irradia sus bendiciones para concretizar mis objetivos propuestos.

A mi Querida Madre y Hermanos, con su humildad, paciencia y amor, cuyos anhelos es verme profesional. Del mismo modo a mi hija y esposa. Todos me han dado su valioso apoyo y motivación para seguir creciendo académicamente, mi Padre desde la Paz del Señor es el guía y arquitecto de mi éxito.

A mis Docentes, amigos y compañeros; quienes con su apoyo desinteresado han contribuido a mi formación profesional y como persona, por lo que les recordaré por siempre.

ALBERTO

Agradecimiento

Expreso mi profundo agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo - Chiclayo, Alma Máter, de mi formación como persona y crecimiento profesional, por acogerme en sus claustros durante mis estudios y permitirme formar parte de la familia Vallejana.

Al Programa de Posgrado, por ser el lugar donde recibí los conocimientos e inculcar la práctica de valores, actitudes y orientarme a enfrentar los retos y desafíos de la competitividad profesional en el escenario laboral.

Al Dr. Christian Abraham Dios Castillo, por sus valiosos aportes, que, como guía, ha contribuido en el desarrollo de mi Tesis un agradable proceso de aprendizaje, lleno de motivación, dedicación e incentivo para su culminación.

A los Docentes, que me enseñaron el verdadero significado de la Gestión Pública y Gobernabilidad, la amistad, la confianza y el compromiso con la universidad y la sociedad.

ALBERTO

Página del jurado



DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS

EL MAESTRO: Castrejón Terán Alberto Sixto

Para obtener el Grado Académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, ha sustentado la tesis titulada:

MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS PARA INCREMENTAR EL GASTO PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN PABLO.

Fecha: 11 de Enero de 2020

Hora: 11.00 am

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón

Firma:

SECRETARIO: Dra. Bertila Hernández Fernández

Firma:

VOCAL : Dr. Christian Abraham Dios Castillo

Firma:

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, Alberto Sixto Castrejón Terán, egresado del programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 28064417.

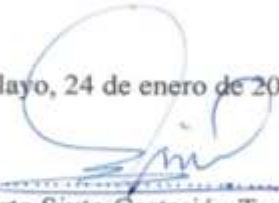
DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la tesis titulada "MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS PARA INCREMENTAR EL GASTO PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN PABLO". La misma que presento para optar el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.
2. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a La Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a La Universidad y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a La Universidad o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, La Universidad podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 24 de enero de 2020


Alberto Sixto Castrejón Terán
DNI N° 28064417

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y diseño de la investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	20
2.5. Procedimiento.	21
2.6. Método de análisis de los datos	21
2.7. Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
VII. PROPUESTA	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	42
Matriz de consistencia	42
Instrumento de medición de la variable	44
Validación del instrumento	45
Diseño del modelo de gestión del talento humano basado en competencias	49
Autorización para el desarrollo de la tesis	60
Formulario de autorización para publicación electrónica de la tesis	61
Acta de aprobación de originalidad de tesis	62
Reporte de turnitin	63
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	64

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	17
Tabla 2. Factores que influyen en el gasto público en la municipalidad de San Pablo.....	20
Tabla 3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
Tabla 4 Comparativo de ejecución del gasto en proyectos de inversión y brechas sociales a nivel de la provincia de San Pablo.....	23
Tabla 5. Ingresos de la municipalidad de San Pablo	25
Tabla 6. Ejecución de proyectos de inversión de la municipalidad de San Pablo periodo de gobierno 2015 y 2019	26
Tabla 7. Beneficio por persona en función al total del PIM asignado.....	27
Tabla 8. Beneficio por persona en función del PIM y gastos de inversión devengados	27
Tabla 9. Media aritmética, varianza, desviación estándar y coeficiente de variación.....	28
Tabla 10. Comparativo de ejecución de proyectos de inversión de las municipalidades de la provincia de San Pablo periodo 2019	29
Tabla 11. Matriz de consistencia	42
Tabla 12. Instrumento de evaluación por dimensiones e indicadores.	44
Tabla 13. Determinación del nivel de confiabilidad del instrumento.....	48
Tabla 14. Estructura epistemológica	50
Tabla 15. Plan de actividades	54
Tabla 16. Proyección de resultados	58
Tabla 17. Sistema de monitoreo, control y evaluación.	59

Índice de figuras

Figura 1: Comparativo del gasto y brechas sociales a nivel provincial.....	24
Figura 2. Análisis documentario de la ficha de cotejo	25
Figura 3. Comparativo de ejecución del gasto y brechas sociales de la municipalidad San Pablo	26
Figura 4. Líneas de dispersión de PIM, devengado y media aritmética	28
Figura 5. Comparativo de ejecución del gasto y brechas sociales de los distritos de la provincia de San Pablo	29
Figura 6. Diseño de la propuesta	37
Figura 7. Estructura epistemológica y ontológica	52

RESUMEN

La presente Investigación titulada “Modelo de gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto público en la municipalidad de San Pablo - 2019. Realizado en la municipalidad de San Pablo capital del mismo nombre. Cuyo objetivo; es determinar la forma en que la Propuesta influye en el incremento del gasto público en la municipalidad de San Pablo. Respecto a la Metodología; se caracteriza por ser No experimental de tipo explicativa, descriptiva y proyectiva, una parte de la información para el presente estudio se obtuvo del portal del MEF y con la participación municipal, se realizó el procesamiento en una ficha de cotejo y su análisis documental de gestión municipal. Los indicadores Ingresos financieros, Ejecución Presupuestaria y beneficio de la población se analizaron la información virtual recopilada de Consulta Amigable del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

Los resultados obtenidos fueron que del 100 % del Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de S/ 7, 148,652.00 asignado alcanzo un devengado de S/ 1, 909,062.00 equivalente al 26.7% muy por debajo de la meta de 70% propuestas por el gobierno central y una brecha social elevada del 73.29%. Se concluye, la baja capacidad de gestión del presupuesto público se debe al liderazgo y experiencia del capital humano especialmente de los responsables de presupuesto para gestionar los proyectos de inversión pública. Tal como, lo fundamenta Castillo Contreras, (2012), las instituciones deben establecer políticas de capacitación y evaluación y según Planeación, (2020), se deben valorar los resultados.

Finalmente, se recomienda mejorar el proceso de la meritocracia y capacitación para seleccionar el personal más idóneo para el puesto y gestor del presupuesto público, a cargo de la municipalidad, sociedad civil, iglesia, profesionales y terceros (empresas), que cuenten con trayectoria intachable, con valores morales, culturales y sensibilidad social.

Palabras clave: Modelo, talento, competencia, gasto.

ABSTRACT

This research entitled “Human talent management model based on competencies to increase public spending in the municipality of San Pablo - 2019. Carried out in the municipality of San Pablo capital of the same name. Whose objective; is to determine the way in which the Proposal influences the increase of public spending in the municipality of San Pablo. Regarding the Methodology; It is characterized by being non-experimental of explanatory, descriptive and projective type, a part of the information for the present study was obtained from the MEF portal and with the municipal participation, the processing was carried out in a comparison sheet and its management documentary analysis municipal. The indicators Financial income, Budget Execution and benefit of the population were analyzed virtual information collected from Friendly Consultation of the Ministry of Economy and Finance (MEF).

The results obtained were that of 100% of the Modified Institutional Budget (PIM) of S / 7, 148,652.00 assigned, it accrued an accrual of S / 1, 909,062.00 equivalent to 26.7% well below the 70% target proposed by the central government and a high social gap of 73.29%. It is concluded, the low capacity of public budget management is due to the leadership and experience of human capital, especially those responsible for budgeting to manage public investment projects. As it is founded by Castillo Contreras, (2012), institutions must establish training and evaluation policies and according to Planning, (2020), the results must be assessed.

Finally, it is recommended to improve the meritocracy and training process to select the most suitable staff for the position and manager of the public budget, in charge of the municipality, civil society, church, professionals and third parties (companies), who have an impeccable track record, with moral, cultural and social sensitivity values.

Keywords: Model, talent, competition, expense.

I. INTRODUCCIÓN

El gasto público en Francia en 2018, creció 26.535 millones, un 2,05%, hasta un total de 1.318.483 millones de euros. Esta cifra supone que el gasto público en 2018 alcanzó el 56% del PIB, una caída de solo 0,5 puntos respecto a 2017, cuando el gasto fue 1.291.948 millones de euros equivalentes al 56,5% del PIB. En 2018 el gasto público per cápita en Francia, fue de 20.371 euros por habitante. En 2017 fue de 19.304 euros.

Cada país distribuye las principales partidas del gasto público en distinta proporción. Francia, destinó a educación un 9,66% de su gasto público, sanidad 16,97% y defensa un 4,1%. (datosmacro.expansion.com, Francia - Gasto público, 2019). Según lo citado por datosmacro.expansion.com, Francia-Gasto Público, el gasto público es inferior del país europeo con respecto a nuestro país el gasto público fue 65.3% concerniente a la ejecución de proyectos de inversión en 2019. El presupuesto asignado a los sectores educación y salud es superior al Perú, eso demuestra su preocupación por alcanzar una vida sana y una educación de calidad en su población, en tanto en el sector Defensa son similares comparados porcentualmente. Además, no hace referencia a otros sectores en que se ha realizado el gasto y los efectos del mismo.

El gasto público en Finlandia en 2018, creció 3.308 millones, un 2,74%, hasta un total de 124.115 millones de euros. Esta cifra supone que el gasto público en 2018 alcanzó el 53,1% del PIB, una caída de solo 0,9 puntos respecto a 2017 hasta un total de 120.807, cuando el gasto fue el 54% del PIB.

En la actualidad según su gasto público per cápita, se encuentra en el puesto 7 de los 189 publicados. En el 2018 el gasto público per cápita fue de 22.513 euros por habitante. En 2017 fue de 21.913 euros. El presupuesto destinado a educación fue 12,46% de su gasto público, sanidad 13,12% y a defensa un 2,65%.

Finlandia obtiene un bienestar general en el Índice para una Vida de calidad, un alto desempeño de competencias en educación, se sitúa por arriba del promedio en otras dimensiones: ingresos y patrimonio, empleo y remuneración, calidad de salud, compromiso patriótico, calidad ambiental, satisfacción, seguridad ciudadana, sentido común, vivienda y balance vida-trabajo. (datosmacro.expansion.com, Finlandia - Gasto Público, 2019).

Según lo citado anteriormente el gasto público de Finlandia es inferior con respecto al gasto público 2019 en el Perú, con un avance del 65.3 % con respecto a la ejecución de proyectos de inversión; El presupuesto asignado en los sectores educación y salud es mayor al presupuesto asignado a los ministerios en nuestro Perú, es un claro ejemplo que su reto es lograr sus estatus de vida integra tanto en salud, educación y seguridad, como es de conocimiento es un país que alcanza muchos logros sobre todo en la calidad de educación, eso pasa por tener una sociedad civilizada con sentido ético social comunitario, motivados económicamente y con una conciencia ambiental sosteniblemente equilibrado. Hace mención del paquete presupuestal del sector defensa es bajo, demuestra que la inseguridad ciudadana es menor con respecto a la violencia e inseguridad que se vive en el Perú y otros países de la región.

Finlandia es un país que lleva la bandera merece el reconocimiento, pero esos tres sectores no son los únicos que cuenta un país como es la agricultura, ganadería, turismo, inversión privada y el sector empresarial como fuente de recursos para atender las necesidades de una población.

El gasto público en Dinamarca en 2018, creció 3.228,9 millones, un 2,16%, hasta un total de 153.021,9 millones de euros. Esta cifra supone que el gasto público en 2018 alcanzó el 51,4% del PIB, una subida de tan solo 0,2 puntos respecto a 2017, en el que el gasto público fue 149.793,0 que alcanzó el 51,2% del PIB.

En 2018 el gasto público per cápita en Dinamarca, fue de 26.470 euros por habitante. En 2017 fue de 25.910 euros. En la actualidad según su gasto público per cápita, Dinamarca se encuentra en el puesto 3 de los 189 publicados. (datosmacro.expansion.com, Dinamarca - Gasto público, 2019).

Según datosmacro.expansion.com, (2019), Dinamarca demuestra cifras alentadoras y similares a Finlandia, cabe precisar solamente priorizan tres sectores que requieren más atención, lo que sí es de relevancia observar el sector defensa tiene poca inversión al igual que los países mencionados anteriormente, esto se debe a un país pacífico y con menos violencia, etc. Por otro lado, no señala presupuesto e inversión para los demás sectores productivos, turismo y empresarial.

Según Comex, (2019), las municipalidades ejecutaron menos de la mitad de su presupuesto a octubre de 2019. Dado que 46 municipalidades (2.5% del total) tienen una ejecución menor al 20% y 229 han ejecutado entre un 20% y 40%. En cifras más claras casi un tercio de los distritos del país (5309 han ejecutado menos de la mitad de su presupuesto. De las 227 municipalidades que existen en Cajamarca y Huancavelica, los departamentos más pobres del país, 37 municipalidades han ejecutado menos de un 40%.

Como se aprecia una baja en la ejecución del gasto en las dos regiones y las más pobres a nivel nacional a pesar de contar con recursos presupuestarios asignados suficientes, lo que indica un avance de ejecución por debajo del promedio nacional.

Según, MEF/Transparencia Económica/Consulta de Ejecución de Gastos. Por regiones, Lambayeque ha ejecutado el 26% de su presupuesto; y Piura, 24,4%, Tumbes, Cajamarca y La Libertad, con el 23,2%, 22,4% y 22,1% de ejecución, respectivamente.

El Gobierno Nacional ha ejecutado la suma de S/637.3 millones, reportando un avance de 21,5%, de una asignación presupuestal de S/2,958.6 millones. Los gobiernos locales, un total de S/1,169.2 millones, equivalente al 28,3% de lo asignado, de S/4,131 millones. (Perucámaras, 2019).

Según el MEF se observa en las regiones del norte con bajo porcentaje de inversión como Lambayeque, Piura, Tumbes, Cajamarca y La libertad, siendo el gobierno nacional con bajo porcentaje de ejecución presupuestal, en cambio los gobiernos locales reportan un avance del gasto público superior a los anteriores, lo que valdría la pena analizar en qué sectores y de qué manera se ha gastado los recursos en bien de la población o de unos cuantos.

Según Heber Sangay, gerente regional de Control de Cajamarca, encargado de la Contraloría General de la República, informó que ningún gobernador o alcalde de la región ha cumplido con enviar el Informe Preliminar de Rendición de Cuentas y Transferencia sobre los tres años y medio de gestión. Se planea realizar un operativo a fin de asegurar que el proceso de transferencia de gestión administrativa “se realice de manera eficiente, ordenada y oportuna”, destacó. (Comercio, 2018).

Según Heber Sangay, citado en el Comercio, (2018), manifiesta la irresponsabilidad de las autoridades políticas. En este sentido, la política de inversión pública del gobierno regional y local su interés no es crear valor público para satisfacer las múltiples necesidades de la población sino más bien desatando suspicacias e ineficiencia en la gestión y falta de responsabilidad y transparencia en la administración e información de los recursos presupuestales, generando de esta manera insatisfacción y desvinculación con la verdadera realidad de las comunidades, que es causante del aumento de las brechas sociales concerniente a la pobreza y problemas de salud como la anemia que afecta a la población.

A nivel Internacional, después de realizar una consulta virtual y no encontrando ninguna información respecto a mi trabajo de investigación, se considera: Según Gertrudis, (2015), en su investigación “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí”, cuyo propósito es mostrar un producto de una teorización respecto a la Gestión por Competencias del Talento Humano en organizaciones públicas Ecuatorianas, utilizó como métodos de contrastación un enfoque Vivencial apoyado en el Paradigma cualitativo, aplicando las técnicas de documentación, entrevistas y observación. Obtuvo como resultados un conjunto de constructos teóricos que emergieron directamente de los datos aportados por los sujetos sobre las acciones y sucesos de su realidad cotidiana. La conclusión, resume, que la gestión del talento humano en las organizaciones públicas ecuatorianas, está muy sensibilizada a la concepción de la persona.

En la investigación de Gertrudis, (2015), expresa que el objetivo es mostrar su producto a través de la gestión por competencias que permita superar el rendimiento de desempeño del capital humano en la administración de las entidades públicas, para lo cual empleó como estrategia las técnicas como la observación directa y la entrevista para el recojo de información basado en las características cualitativas de la persona que orientan la convivencia entre sus pares que da lugar a cultivar un clima institucional que debe reinar en toda entidad u organización pública. Dicha tesis concuerda con la necesidad de contar personal idóneo con cualidades ético morales que hace falta en la mayoría de instituciones públicas para ser más eficientes,

productivas y más humana, estableciendo un nexo directo con las necesidades de la ciudadanía.

Como afirma Basurto & Salas, Capacidad del Talento Humano, (2016), en su investigación denominada “Estudio de la Capacidad de Gestión del Talento Humano para asumir competencias del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Bolívar - Ecuador”, cuyo objetivo general es conocer los problemas que existen en las instituciones públicas de nuestro país y a su vez darle solución. Utilizó como métodos de contrastación el inductivo partiendo de la información específica para argumentar la idea general, y el deductivo se utilizó para llegar a conclusiones que permitieron desarrollar alternativas de solución que mejoren la gestión del talento humano en la institución, además se aplicó una entrevista al alcalde con el fin de conocer las competencias. El resultado obtenido con la observación directa se pudo conocer las actividades que se desarrollan en cada una de las áreas de trabajo la cual establecieron pautas idóneas para la solución de la problemática. Asimismo, concluye que con las técnicas aplicadas se logró a detectar el grado de complejidad que tiene cada competencia al momento de ser ejecutada. Finalmente, recomienda que sea necesario desarrollar una evaluación de proceso al Talento Humano con el propósito de optimizar el desempeño de la gestión administrativa.

En la investigación realizada por Basurto & Salas, Capacidad del Talento Humano, (2016), manifiesta es relevante que el cuerpo orgánico en todos sus extremos debe conocer la problemática y necesidades de su institución al cual pertenece para tomar decisiones y plantear alternativas de solución a las carencias que se identifiquen en el personal de cada área o jefatura, esto permite tomar como línea base para diseñar un sistema de evaluación e innovación permanente del recurso humano para permanecer en el cargo en el marco de su buen desempeño con la finalidad de hacer más efectiva y productiva la gestión de la entidad.

En nuestro país, no existiendo información actualizada al 2019, se considera: Como afirma Rodríguez D. I., (2016), en su investigación denominada “La gestión del presupuesto por resultados y la calidad del gasto en las municipalidades distritales de la Región La Libertad: 2010-2014”, cuyo objetivo general es el estudio de la gestión del presupuesto por resultados y su incidencia en la calidad del gasto en las

Municipalidades de la Región La Libertad, se evaluó la asignación de recursos financieros que logran mejorar la calidad de vida de la población a través de programas estratégicos. Utilizó como método de estudio el tipo descriptivo. Se obtuvo como principales resultados que, el presupuesto actual que administran las municipalidades, no resuelve los problemas sociales y que la implementación del presupuesto por resultados mejora la calidad del gasto público, además que los recursos asignados a los gobiernos locales, resultan insuficientes para atender los problemas reales del país. Asimismo, concluye que el gasto público debe ser evaluado por su impacto social y no por la cantidad de recursos que gastan las municipalidades. Finalmente, recomienda que una de las principales prioridades es invertir en la desnutrición crónica y en la educación básica.

Según Rodríguez, (2016), en su investigación sostiene que la gestión por resultados es un claro ejemplo y de vital importancia para una eficiente ejecución del gasto y por ende mejorar la calidad de vida de la población involucrada. Otro de los resultados encontrados no concuerda con la idea de que los presupuestos que manejan los gobiernos municipales no son suficientes ni solucionan los problemas, eso es una falacia sino más bien falta de estrategia y calidad de gestión del talento humano para captar recursos y ejecutar proyectos y que en los últimos tiempos los recursos financieros asignados para inversión son suficientes como para cerrar o estrechar las brechas sociales en salud y educación entre otras necesidades prioritarias que aqueja en las comunidades. Actualmente muchos gobiernos locales se preocupan de elevar cuantitativamente el gasto, destinando el presupuesto para pagos de planilla y muchas veces devuelven al tesoro público por ineficiencia e incapacidad de priorizar las necesidades y proyectos que generen impacto en beneficio de la población, esto da pie a diseñar una gestión más eficiente y productiva teniendo en cuenta criterios o indicadores de desempeño que permitan valorar los resultados logrados que generan un impacto de bienestar, satisfacción y transformación de nuevas formas de vida de la población.

Como afirma Pajuelo, (2015), en su tesis “la implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal entre el 2010 y el 2013, en el caso de la municipalidad de San Martín de Porres”.

Cuyo objetivo es señalar que las políticas de descentralización deben tener en cuenta la heterogeneidad de las Regiones y Municipios, como son los niveles de organización territorial, su extensión territorial, la población, diversidad cultural, actividades productivas entre otros. Conferencia Anual Reforma del Estado y Modernización de la Administración Pública, (2010).

Como afirma Pajuelo, (2015), un plan de incentivos permite optimizar la calidad y modernizar la gestión municipal a través de la descentralización teniendo en cuenta la diversidad de características socioculturales, políticas, económicas, geográficas y socioambientales. Actualmente el problema no es recursos económicos para ejecución del presupuesto asignado sino más bien la capacidad motivadora del talento humano para gestionar y formular los proyectos de interés real de las comunidades. Considera tres formas de descentralización: política, que los gobiernos subnacionales adquieren cierto nivel de independencia y autonomía política; administrativa, contar con una estructura de competencias y funciones diferenciadas entre los niveles de gobierno; fiscal, significa autonomía económica y financiera; y económica, considera que la población en sus comunidades genere rentabilidad y por ende en desarrollo y bienestar de la población. Muñoz (2013, 21).

Para Muñoz, (2013), la descentralización es un proceso de democratizar la gestión pública otorgando a los gobiernos subnacionales autonomía política, económica y administrativa porque son los que están más cerca y conocen la realidad, los problemas y necesidades de sus conciudadanos, pero no todo justifica la baja ejecución del presupuesto público sino la voluntad política y calidad humana que son los protagonistas para alcanzar los objetivos.

Según Choque, (2014, pág. 17), en su tesis: “Aplicación del Método Multi-Criterio en la Selección de Personal para el Desempeño Laboral” Todas las organizaciones indistintamente de su estructura, tamaño y finalidad atraviesan la difícil tarea de obtener la mejor utilización de los recursos que disponen.

Comparto con la tesis de Choque, (2014) considera que todas las organizaciones del aparato estatal están constituidas por muchos recursos diferenciándose por su elementos y el volumen que lo conforman conlleva a una ardua tarea para seleccionar y diseñar criterios diversos para captar el potencial humano más idóneo que estará a

cargo de la administración de otros recursos que son el propio capital humano, económicos, recursos materiales y tecnológicos con responsabilidad en hacer realidad en forma eficiente y eficaz las metas propuestas.

Según Hernández, (2016), en su investigación denominada “Relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A. Cajamarca, 2016”, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A. Utilizó como métodos de contrastación las dimensiones de las gestiones del talento humano: integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar a las personas, las dimensiones en el desempeño laboral: logro de metas, conocimientos, habilidades y comportamientos. El análisis de los resultados que permitió establecer la relación significativa entre ambas variables de estudio, con un coeficiente de correlación de Somers igual a 0.00; Asimismo, concluye en función de los resultados recomendaron mejorar la gestión del talento humano y por ende el desempeño laboral.

Esta investigación es relevante, un claro ejemplo que la gestión de los gobiernos subnacionales no alcanzan en cerrar las brechas en cierta medida por carecer con personal con las competencias requeridas, esto da luces que la gestión del talento humano si influye en el rendimiento o desempeño de sus funciones, por lo tanto, ameritaría una relación entre el talento humano y la acción misma o desempeño laboral en toda entidad pública, en base a un conjunto de indicadores para cada dimensión, complementado por un bono de recompensas y motivaciones emocionales.

Según Medina Cevasco, (2017), en su tesis: “Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017, según el autor, el personal nombrado debe ser motivado por su desempeño, lo que no comparto; y porque no a los contratados sin discriminación alguna. Además, da entender que es un gobierno municipal desarticulado y desactualizados al parecer académicamente y tecnológicamente, carentes de planes estratégicos de gestión. El recurso humano debe contar con las capacidades de liderazgo para dirigir y hacer una buena selección y retener al personal más idóneo con las competencias para ocupar el puesto o cargo.

De acuerdo a School, (2019), en sus artículo Dirección y Gestión de Recursos Humanos, señala los criterios para la selección de personal, tales como preparación

previa, procesos de selección, reunir, preselección y aplicación de la evaluación, entrevista y su inclusión en la entidad.

Según Visaempresarial, (2018), en su artículo señala para el cumplimiento de los objetivos estratégicos en el desempeño de las actividades de una institución se requiere de indicadores para evaluar la capacidad, efectividad, beneficio productividad, calidad y la competitividad.

Según (McClelland), señala que la motivación humana es un factor importante para desarrollar las competencias laborales y las tipifica en tres aspectos: por los resultados eficaces, la capacidad anímica de motivación y sentido de pertenencia a la institución.

Según Spencer, (10 de mayo de 2008), define a las competencias como las características esenciales de la persona como son las formas de actuar y de pensar en diferentes realidades que perduren un lapso de tiempo prolongado o se convierta sostenible, y las tipifica en: capacidad de motivación, cualidades personales, auto concepto, habilidades cognoscitivas y las destrezas.

Según García, (2004), basado en la Ley de Wagner, explica que el incremento de la renta nacional da como resultado un aumento de la renta per cápita, el desarrollo de la tecnología y por ende la participación de la población en los asuntos públicos. Cabe señalar un análisis de las debilidades de la gestión permite plantear alternativas de eficiencia y da entender que no todos los diversos recursos son mal direccionados, también tiene un adecuado destino final.

Según Tanzi, (2000), sostiene que la calidad de gestión de las entidades públicas pasa por la valoración de la producción y calidad de servicio, no por la cantidad y hacinamiento humano, sino por la idoneidad de los servidores públicos que inspiran confianza y perseverancia para concretizar las metas planteadas, sin necesidad de incrementar obligaciones tributarias al contribuyente sino saber direccionar eficientemente con criterio ético los recursos que poseen.

Según Marx, (s.f.), el socialismo científico para un gobierno con principios democráticos y de justicia, la riqueza se debe distribuir en forma equitativa, que conduce a la conclusión que los puestos o cargos deberán ser asignados en acorde a la

capacidad profesional, bajo criterios meritocráticos, premios alcanzados y fortalecidos con los valores y actitudes del empleado, de esta manera soñar en alcanzar la excelencia de la gestión pública.

Según Pulido, (2015), se vale de dos aspectos que son clave para gestionar el capital humano en las entidades de la administración pública, la cual recomienda dejar el enfoque clásico y burocrático considerado como la neutralidad y el mérito ganado, combinando estrategias con el enfoque actual descentralista y captar el personal competente con capacidad de toma de decisiones, estrategia con formación cualitativa dispuesto en brindar un servicio de calidad y responder al cumplimiento de los objetivos estratégicos a través de la gestión por resultados y satisfacer las expectativas de la propia entidad y de la población involucrada. Cuyo modelo se basa en ocho criterios e indicadores de GCH consideran: Reclutamiento, selección, retención y culminación, criterios de contratación y diseño de puestos de trabajo, compensación, capacidad de desempeño, desarrollo personal y profesional, negociación colectiva, manejo de la diversidad, rol de cada recurso humano.

Como afirma Arene, (2019), la nueva autoridad municipal, regional o nacional tendrá éxito si encamina una estrategia de liderazgo, un capital humano con vocación de servicio, con competencias actitudinales y profesionales éticas, con una perspectiva holística, dinámico participativo, innovador y transformador vinculado a la realidad de la población para minimizar o cerrar las brechas sociales y superar el estilo de vida de las comunidades partiendo de la gestión de recursos a nivel nacional e internacional y la inversión eficiente y eficaz de los mismos.

Según Abarca & Roberto Claros Cohaila, (2011), señala que para dirigir y ser un eficiente gobierno municipal se requiere de la práctica de normas y cinco principios ético morales como la honestidad, transparente, concertador, convocante, democrático y estrategia con una visión de largo aliento, teniendo en cuenta un sistema de control y evaluación como instrumento de valoración de los indicadores y medir el grado de eficiencia y eficacia inspirada en la gestión por resultados de toda la estructura municipal.

Según Fiedler, (2011), define al liderazgo como parte de la gestión pública, la capacidad de persuadir a uno u otra persona para lograr satisfactoriamente sus objetivos propuestos. Es el capital humano que mantiene coordinado y organizado a un grupo social o a su personal en su organización que lo motiva moral y materialmente hacia la consecución de las metas comunes.

Según, Castillo Contreras, R. (2012), en su teoría “Desarrollo del Capital Humano en las Organizaciones”, señala que las entidades públicas deben diseñar políticas de capacitación y evaluación y establecer espacios de capacitación académica y en capacidades socioemocionales y por otro lado motivar la auto capacitación del personal de los diversos eslabones y concluye que el motor de desarrollo de las instituciones es el conocimiento del personal con vocación de servicio y cultura moral que permite captar personal con valores, preparado y comprometido con los retos y expectativas de la entidad y sociedad en su conjunto.

Según Leclére, (2009). Tanto en el Código de Ética de la función pública, como en la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y en otras normas, se aprecia claramente la voluntad de que el proceso de modernización de la función pública se rige bajo principios y la práctica de valores éticos tales como: respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, justicia y equidad, y lealtad al Estado, los deberes y obligaciones, las prohibiciones amorales del recurso humano en la administración del estado en los diversos niveles de gobierno. La ética se contrasta con el desempeño y demostración de actitudes y valores de los trabajadores que nos permite tomar un juicio de valor sobre la calidad de profesional en base a los resultados alcanzados.

Para Maslow, (1943), la jerarquía de las necesidades humanas, es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra: “Una teoría sobre la motivación humana”. Señala el nivel y jerarquiza las necesidades de afiliación y pertenencia a sus pares, una relación social, de amistad que demuestra situaciones de afecto ante sus stakeholders. La necesidad de reconocimiento, auto reconocimiento o auto reflexión, demostrar confianza, respeto, prestigio, sus logros y éxitos ante el social colectivo. Señala que cada vez que se satisfacen necesidades menores se requiere necesidades más complejas.

Según la Enciclopedia Virtual eumed.net. Los gastos públicos son las erogaciones dinerarias que realiza el estado en virtud de ley para cumplir sus funciones consistentes en la satisfacción de necesidades públicas. El gasto es la salida de dinero en efectivo para pagar las remuneraciones de los servidores de la administración pública y para la ejecución de obras de inversión en las comunidades.

El Gasto Público se clasifica en tres aspectos: Desarrollo social, comprende educación, salud, seguridad social, urbanización, vivienda, agua potable y alcantarillado, asistencia social y superación de la pobreza, estos se pueden considerar como un gasto público real o de consumo. El desarrollo administrativo, comprende los criterios, Administrativo, se refiere al cuadro administrativo de los servicios públicos, es decir los ministerios; el Económico, son los gastos efectivos y de transferencia. Los gastos efectivos son los que constituyen en consumo efectivo o real, como adquisición de bienes y servicios, el servicio de la deuda, pago a los servicios de administración pública, etc. y el Funcional, una técnica moderna que clasifica los gastos según el costo de las funciones que realiza el estado en los diferentes campos de la actividad humana (en educación, justicia, comunicaciones, defensa, salud, etc.). Desarrollo económico, comprende la infraestructura, energía, comunicaciones y transportes, desarrollo agropecuario y forestal, temas laborales, empresariales, ciencia y tecnología, capacitación y empleo, impulso competitivo empresarial, se consideran como un gasto real o de inversión. (eumed.net., 2019). Según eumed.net, gastos son los egresos y salidas de fondos económicos por las diversas actividades u operaciones que se producen a diario, mensual o anual por las compras de materiales e insumos, compra de activos fijos, renovación, reparación y mantenimiento de los mismos, construcción de infraestructuras en los diversos sectores, pago de planilla del sector público para el normal funcionamiento de las actividades de la administración pública y pago de la deuda interna y externa.

Como base normativa, se tiene la Constitución Política del Perú. Artículo 2. Derechos de la persona: Numeral: 17, 20. Art. 31, 39, 77.

Ley N° 27658. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Cap. III De las relaciones del Estado con el Ciudadano. Art. 8. Democracia Participativa.

Ley de Bases de la Descentralización – N° 27783 - Capítulo IV. La Participación Ciudadana como obligación de los gobiernos regionales y locales.

Ley Orgánica de Gobiernos Municipales – N° 27972 y sus modificatorias.
Ley N° 30281, ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2015.
Ley N° 30879, ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2019.
Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815.
NICSP de Instituciones del sector público.

Como sostiene Idalberto, (2009), considera a la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. El autor se refiere a la estrategia de diseñar criterios orientados a seleccionar el personal más idóneo académicamente y trayectoria profesional en la estructura orgánica y alcanzar un buen desempeño sobre todo el personal que asume el cargo para gerenciar un puesto de mayor complejidad y ser evaluados por los resultados alcanzados los mismos que pueden servir como bono de renovación.

Como afirma Edgar, (2010), el talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro. El autor señala que el personal de los diferentes eslabones debe cumplir un papel creativo, actitud positiva y capacidad de desempeño para generar innovación y brindar servicio de calidad para transformar la satisfacción actual en satisfacción de rentabilidad y bienestar en la población, para esto la gestión municipal tiene que visionar a corto y largo plazo en cumplir con sus objetivos, mediante el control y evaluación por resultados.

Competencia, es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral. La competencia no es pues una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. Ludeña, La Formación por Competencias Laborales, (2004, págs. 14-25).

Según Ludeña, (2004), competencia es el conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas para realizar una determinada actividad, lo que no significa siempre el logro alcanzado de un trabajo sino más bien una acción demostrada.

Según Ruiz, (2015), el Modelo de gestión por Competencias, se basa plenamente en obtener recursos humanos con un nivel considerable de actitudes y valores, luego ya toma en cuenta los conocimientos, habilidades, aptitudes y pasión por el trabajo. El modelo hace referencia a que las instituciones públicas pueden seleccionar los recursos humanos teniendo como pilares fundamentales sus competencias genéricas (valores y actitudes) y específicas (por área o puesto de trabajo).

Según Caracheo, (2002), define al Modelo como una expresión de la realidad, aclaración de un hecho, lo ideal de ser y hacer, por ejemplo, eje, punto de partida o prototipo, un reto para guiarse y hacer las cosas con efectividad en una familia, empresa o sociedad.

Según Martínez, (2013), considera una de las estrategias de una entidad para llevar a cabo con éxito su modelo de gestión es la capacidad de innovación, es el primer eslabón o modelo para generar valor tanto para satisfacción del ciudadano o usuario, inversionista y proveedores.

Según Compston, (2002), define la Concertación como un proceso participativo y negociado el Estado con los actores sociales claves del proceso de formación de políticas públicas, a nivel de un país o localidad, que afecta la direccionalidad y los contenidos de las mismas. Analiza tres aspectos que coadyuvan la gestión: el análisis externo, la temática de la agenda de concertación y la posición de los actores. Son aspectos que guarda relación con la actual crisis social y política en que vive nuestro país con un sistema político resquebrajado, marcado por líderes políticos que diseñan y orientan sus políticas públicas en busca de sus intereses personales y empresariales disociándose de los intereses y grandes necesidades de la población, lo que afecta los principios democráticos de concertación a largo plazo y desconfianza de la fe pública.

Formulación al problema

¿De qué manera la propuesta del modelo de gestión del talento humano basado en competencias influye en el incremento del gasto público en la municipalidad de San Pablo?

Justificación del estudio

El presente proyecto de investigación está orientado a resolver uno de los grandes problemas de los gobiernos locales y dar una propuesta de solución a través del modelo de gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto público municipal.

Se harán críticas constructivas a los modelos citados en base a los resultados obtenidos y/o proyectados.

A nivel Institucional se analizará los beneficios que generará a la institución municipal y comunidad en donde se desarrollará la investigación.

Hipótesis

La implantación del modelo de gestión del talento humano basado en competencias permitirá incrementar el gasto público en la municipalidad de San Pablo.

Objetivos:

General

Determinar la forma en que la propuesta del modelo de gestión del talento humano basado en competencias influye en el incremento del gasto público en la municipalidad de San Pablo.

Específicos:

Diagnosticar el estado actual del gasto público en la municipalidad de San Pablo.

Identificar los factores influyentes en el gasto público de la municipalidad de San Pablo.

Diseñar la propuesta modelo de gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto público en la municipalidad de San Pablo.

Considerar los resultados que generará la implantación modelo de gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto público en la municipalidad de San Pablo.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación.

Por su enfoque, es cuantitativo.

Positivista: se realiza cálculos, mediciones estadísticas descriptivas (interpretación).

Por su método: el diseño es no experimental, en este tipo de investigación no se manipula ni controla las variables de estudio, el autor visita al lugar (municipio) a recabar información de los elementos a estudiar en su ambiente natural, obteniendo los datos directamente para analizarlos e interpretarlos posteriormente. (Sampieri, Carlos Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio, 2014, pág. 152).

En mi investigación se va analizar las conclusiones válidas para diseñar la propuesta de solución.

Por su aporte es aplicada, porque no hace aporte a la teoría. No hay cambios ya que estudian los hechos tal y como ocurren de manera natural. (Montano, 2015)

Por su alcance o estudio es Explicativa: Busca explicar la forma en que la variable independiente influirá en la dependiente.

Para Ismael, (2016), es aquella que no solo describe o se acerca al problema, sino que trata de buscar la explicación del comportamiento de las variables.

Por el tiempo es predictiva: Porque proyecta o predice los resultados de la aplicación de la propuesta de solución al problema identificado. (Romero, 2013).

	T1		T2
M	O	P	RE

Indica:

M: Representa la muestra de estudio: municipalidad San Pablo (Y).

O: Observación realizada en la muestra: observación, análisis documental (Y).

P: Propuesta de solución: Modelo de gestión gubernamental (X).

T₁: Representa el tiempo de medición inicial con información actual.

T₂: Es el tiempo de proyección que dura la aplicación de la propuesta de solución P.

RE: Son los resultados estimados que generara la aplicación de la propuesta de solución P (Y).

2.2. Operacionalización de variables.

Objetivo específico 1: Diagnosticar el estado actual del gasto público en la municipalidad de San Pablo.

Variable dependiente: Gasto público en la municipalidad de San Pablo.

Tabla 1

Operacionalización de variables.

DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	CATEGORÍAS	TÉCNICA	FUENTE E INFORMANTE	ÍTEM	
Eficiencia	Ingresos financieros	¿Los ingresos asignados por el estado son suficientes?	Cuantitativo. Continuo, cualitativo ordinal	Análisis documentario virtual.	Portal MEF Consulta amigable	1	
		¿El Presupuesto Institucional Modificado (PIM) para el gasto público es suficiente?	Cuantitativo. Continuo, cualitativo ordinal	Análisis documentario virtual.	Portal MEF Consulta amigable	1	
	Ejecución presupuestaria	¿Los gastos ejecutados son superiores a los ingresos asignados?	Cuantitativo. Continuo, cualitativo ordinal	Análisis documentario virtual	Portal MEF Consulta amigable	1	
		¿El porcentaje de ejecución del gasto público alcanzó al 100?	Cuantitativo. Continuo, cualitativo ordinal	Análisis documentario virtual	Portal MEF Consulta amigable	1	
	Formación académica del personal		¿La ejecución del gasto público es menor al 100%?	Cuantitativo. Continuo, cualitativo ordinal	Análisis documentario virtual	Portal MEF Consulta amigable	1
			¿El personal que labora tiene una formación académica?	Cuantitativo. Discreto, cualitativo ordinal.	Análisis documentario.	Representante municipal	1
			¿La gerencia/área que desempeña está en función a su perfil?	Cuantitativo. Discreto, cualitativo	Análisis documentario.	Representante municipal	1

		¿Los trabajadores municipales cuentan con experiencia en gestión municipal?	ordinal. Cuantitativo. Discreto, cualitativo ordinal.	Análisis documentario.	Representante municipal	1
		¿Existe una política de capacitación al personal respecto a las funciones que desempeña?	Cuantitativo. Discreto, cualitativo ordinal.	Análisis documentario.	Representante municipal	1
		¿Existe un sistema de evaluación de productividad de los trabajadores municipales?	Cuantitativo. Discreto, cualitativo ordinal.	Análisis documentario.	Representante municipal	1
		¿Existe una Estrategia de calidad e innovación de la gestión municipal?	Cuantitativo. Discreto, cualitativo ordinal.	Análisis documentario.	Representante municipal	1
		¿Existe una ordenanza de asignación de presupuesto para capacitación del personal municipal?	Cuantitativo. Discreto, cualitativo ordinal	Análisis documentario	Representante municipal	1
		¿Existe un sistema de control y evaluación del clima institucional?	Cuantitativo. Discreto, cualitativo ordinal	Análisis documentario.	Representante municipal	1
		¿El porcentaje de las brechas sociales es inferior a 50%?	Cuantitativo. Continuo, cualitativo ordinal.	Análisis documentario virtual.	Portal MEF Consulta amigable	1
Eficacia	Beneficio del poblador	¿La ratio de beneficio por persona es igual o mayor a 1?	Cuantitativo. Continuo, cualitativo ordinal	Análisis documentario virtual.	Portal MEF Consulta amigable	1

Documentos de gestión municipal	¿La ejecución de los objetivos estratégicos alcanzo al 100 % de lo planificado?	Cuantitativo. Discreto, cualitativo ordinal	Análisis documentario.	Representante municipal	1
	¿Cuenta con el Plan Estratégico Institucional (PEI)? ¿Cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF), Reglamento de Organización y Funciones (ROF), ¿Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y el Reglamento Interno de Trabajo (RIT)?	Cuantitativo. Discreto, cualitativo ordinal	Análisis documentario.	Representante municipal	1

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Factores que influyen en el gasto público en la municipalidad de San Pablo

Dimensiones	La documentación como herramienta estratégica de gestión	Efectividad del presupuesto	Competencia académica del personal en gestión pública	Sensibilidad con las necesidades de las comunidades
Eficiencia		X	X	X
Eficacia / Efectividad	X			X

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población, muestra y muestreo.

Población: comprende las cuatro municipalidades distritales de la provincia de San Pablo.

Unidad de estudio: Constituido por una municipalidad de la provincia de San Pablo.

Muestra: Como la población es finita y conocida no hay necesidad de aplicar fórmula alguna. Por lo tanto, la muestra la constituye la municipalidad de San Pablo, seleccionada bajo la técnica del muestreo no probabilístico basado en el criterio por Conveniencia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica	Justificación	Instrumento	Aplicación
Fichaje	Permite recolectar la información necesaria de las diferentes fuentes física y virtual.	Fichas de resumen	Medios virtuales, bibliotecas.
Ficha técnica de cotejo	Consiste en recabar la información documentaria física o virtual del objeto en estudio y registrarla en un equipo informático.	Ficha de Cotejo	Grupo objetivo municipalidad de San pablo.
Equipo informático	Registrar la información de la documentación física o virtual para su análisis e interpretación respectiva.	Tablas estadísticas de recolección de datos	Documentos de gestión de la municipalidad de San pablo.

Fuente: Elaboración propia

Cualquier instrumento de recolección de información debe contar con dos requisitos: la validez y la confiabilidad. La validez puede tener tres tipos de evidencias: relacionada con el contenido, criterio y por el constructo, en el presente estudio se realizó la evidencia por el Contenido que hace alusión que un instrumento domina todas las categorías de una o más variables y la evidencia relacionada con el Criterio, tiene una validez Predictivo porque los resultados pueden comprobarse en el futuro, es decir proyectiva que puede corroborarse pasando un tiempo determinado, el mismo que se validará después de su aplicación por los gobiernos municipales durante su periodo de gobierno.

Según (Richardson), aplica a ficha de cotejo con ítems dicotómicas con valores: SI=1, NO=0, que se aplicó a 25 trabajadores como piloto de prueba para determinar el Coeficiente de Confiabilidad. Los Rangos Magnitud considerado es de 0,81 a 1,00 Muy Alta, 0,61 a 0,80 Alta, 0,41 a 0,60 Moderada, 0,21 a 0,40 Baja y 0,01 a 0,20 Muy Baja, siendo el resultado el siguiente:

$$r_{tt} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[\frac{Var_t - \sum pq}{Var_t} \right] = 0.81 \text{ Es muy Confiable el Instrumento.}$$

2.5. Procedimiento.

El procedimiento es el siguiente: después de haber identificado el problema objeto de estudio, se procede al recojo de información bibliográfica y virtual, recojo de la información del objeto de estudio, procesamiento de los datos recolectados en los equipos informáticos y finalmente su análisis e interpretación de los resultados.

2.6. Método de análisis de los datos.

Para realizar el análisis de los datos, se sigue el siguiente procedimiento:

El recojo o colección de información de medios virtuales y de textos físicos, en fichas textuales. Seguidamente se colecta información documentaria de la entidad correspondiente ya sea en físico o virtual, para luego procesar los datos obtenidos en tablas y gráficos estadísticos en un computador. Una vez concluidas las fases de la investigación y procesamiento de los datos se procede a realizar el análisis e interpretación (inferencia) de los mismos. Para la estadística descriptiva los datos se procesarán en tablas de frecuencias y gráficos, para ello utilizamos medidas estadísticas: la media, varianza, desviación

estándar y coeficiente de variación, representados en gráficos de barras y dispersión.

2.7. Aspectos éticos.

Cabe precisar que la indagación y obtención de la información se realizó de primera fuente y de medios virtuales como la web del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), por lo que la información mantiene su originalidad sin adulterar o manipular su esencia y se expresan en los instrumentos utilizados. Por lo tanto, el presente trabajo no presenta inconsistencias, mantiene su veracidad sin plagio alguno ya que toda la información fue citada según las actuales normas APA, respetando el aporte intelectual de los autores considerados en la investigación.

El aspecto teológico de la jurisdicción de la municipalidad de San Pablo se caracteriza por ser una población humilde, católica que merece respeto y protección de sus autoridades, pero la mayoría de políticos por falta de educación, pedagogía política y cultura ética son los protagonistas que conducen al atraso de su desarrollo, ese tipo de actitudes conlleva a la población a ser conformista, asistencialista por falta de conocimiento, experiencia y profesionalismo para la toma de decisiones.

III. RESULTADOS

Tabla 4

Comparativo de ejecución del gasto en proyectos de inversión y brechas sociales a nivel de la provincia de San Pablo

Gobierno municipal	PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado	Avance %	Brechas sociales
Periodo 2015	2,811,141.00	10,747,201.00	8,332,512.00	4,117,719.00	4,041,005.00	4,041,005.00	4,038,625.00	37.6%	62.4%
Periodo 2019	1,289,791.00	17,816,244.00	16,732,199.00	8,991,246.00	6,985,293.00	6,625,724.00	6,623,998.00	37.2%	62.8%
							2015	0.38	
							2019	0.37	

Fuente: Elaboración propia.

La información comprende un comparativo de los resultados anuales a nivel del primer año de gobierno 2015 y 2019 de la Provincia de San Pablo. Los montos de las tablas y figuras están expresados en soles.

El total de Presupuesto Institucional Modificado (PIM) asignados por el gobierno central para gastos de proyectos de inversión pública del periodo de gobierno 2015 es S/ 10, 747,201.00 y del periodo de gobierno 2019 es S/ 17, 816,244.00, dichos montos son suficientes para desarrollar diversos proyectos de inversión y estrechar las brechas sociales.

En el periodo 2015 el PIM de S/ 10, 747,201.00 otorgados para gastos, solamente se ha ejecutado o devengado el 37.6% y el periodo 2019 ha tenido un presupuesto mayor (S/ 17, 816,244.00) solamente se ha ejecutado o devengado el 37.2%. Por lo tanto, se observa que los presupuestos sean mayores o menores la capacidad de ejecución son similares, estos resultados indican que los objetivos no se lograron al 100%.

Asimismo, el PIM del periodo 2015 (10, 747,201.00 soles) alcanzó un devengo del presupuesto de S/ 4, 041,005.00 soles. Es decir, por cada sol se devengó solamente S/ 0.38 céntimos, y el PIM del periodo de gobierno 2019 (S/17, 816,244.00) alcanzó un devengo de S/ 6,

625,724.00, por cada sol se devengó solamente 0.37 céntimos. Se concluye, que la capacidad de ejecución del gasto de ambos periodos de gobierno es baja.

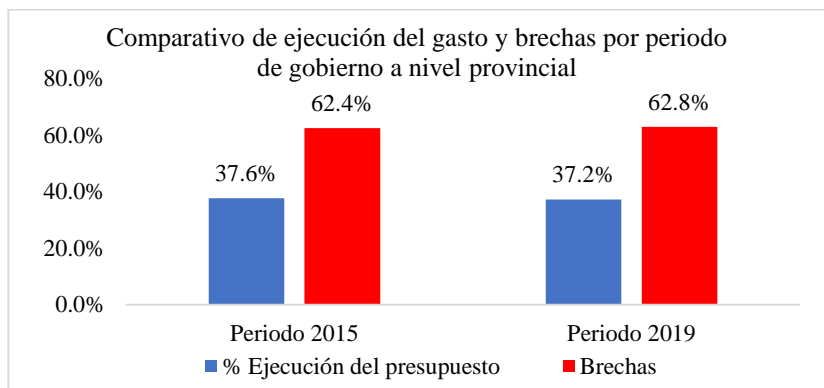


Figura 1: Comparativo del gasto y brechas sociales a nivel provincial.

El comparativo permite tener una visión general a nivel de provincia, y se puede observar que el 37.6 % de avance corresponde al periodo de gobierno 2015 y la brecha social es de 62.4%; el 37.2% corresponde al periodo de gobierno 2019 con una brecha del 62.8%, la ejecución del gasto es proporcionalmente equivalentes en ambos periodos de gobierno. Por lo tanto, se puede señalar que la ejecución presupuestal es Baja a pesar de contar con suficientes recursos asignados (PIM) para gastos en la ejecución de proyectos. Por ende, las brechas sociales también son elevadas un gran reto de la gestión actual para diseñar estrategias adecuadas para revertir los resultados.

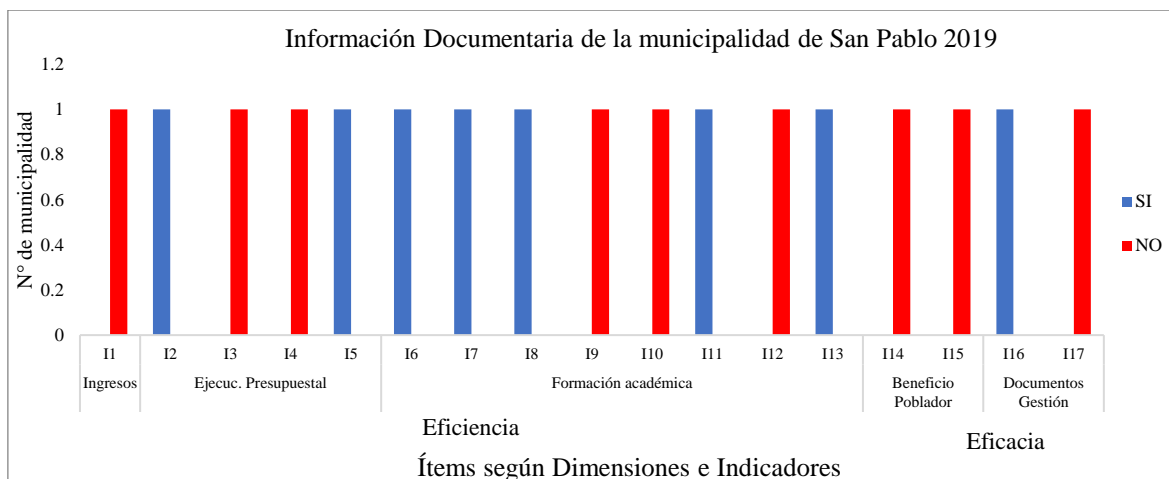


Figura 2. Análisis documentario de la ficha de cotejo

Fuente: Ficha de Cotejo con respuestas dicotómicas recopiladas de la municipalidad de San Pablo.

Según la figura, la ficha de cotejo compuesto con respuestas dicotómicas (“SI” es afirmativa para la actividad que realizan y “NO” es lo contrario, según el ítem planteado). La recopilación se realizó en dos momentos, uno directamente del sistema virtual y el otro momento con participación de un representante de la municipalidad. Referente al primero: los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 14 y 15 son identificados, recopilados y analizados de consulta amigable del MEF. En segundo momento se presentó la ficha de cotejo a un responsable de la municipalidad con los ítems 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16 y 17 siendo las respuestas como se observa en la figura 2. La barra de color azul expresa la actividad que realiza o documento que si cuentan y la respuesta es SI y la barra de color rojo significa que la respuesta es NO, es decir lo contrario del anterior. El instrumento de aplicación o Ficha de Cotejo se ubica en anexos.

Tabla 5

Ingresos de la municipalidad de San Pablo

Ingresos	PIA	PIM
Periodo 2015	5,707,516	8,599,594
Periodo 2019	6,026,804	8,245,218

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla se aprecia que los ingresos son superiores a los gastos devengados (tabla 4 y 6), significa que no superaron el Presupuesto Institucional Modificado (tabla 5). Comprende el ítem 3 de la ficha de cotejo y la respuesta es NO.

Tabla 6

Ejecución de proyectos de inversión de la municipalidad de San Pablo periodo de gobierno 2015 y 2019

Periodo de Gobierno	PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado	Avance %	Brechas
Periodo 2015	2,128,255.00	6,913,503.00	6,199,570.00	1,986,920.00	1,986,920.00	1,986,920.00	1,986,920.00	28.7%	71.3%
Periodo 2019	312,944.00	7,148,652.00	6,921,121.00	2,086,631.00	2,053,631.00	1,909,062.00	1,909,061.00	26.7%	73.3%
							2015	0.29	
							2019	0.27	

Fuente: Elaboración propia.

El Presupuesto Institucional Modificado (PIM) asignados por el gobierno central exclusivamente a la municipalidad de San Pablo en el periodo 2015 es S/ 6, 913,503.00 y S/ 7, 148,652.00 en el 2019, dichos montos son suficientes para desarrollar diversos proyectos de inversión. El PIM del 2015 otorgado para gastos, solamente se ha devengado el 28.7%, y el PIM del 2019 asignado, solamente se ejecutó o devengado el 26.7%. Por lo tanto, la capacidad de gasto en ambos periodos es Bajo y los objetivos no se lograron al 100%.

El PIM 2015 alcanzó un devengo de S/1, 986,920.00 soles. Es decir, por cada sol se devengo solamente 0.29 céntimos, y el PIM 2019 alcanzo un devengado de S/1, 909,062.00 soles, por cada sol se devengo solamente 0.27 céntimos. Se concluye, que la capacidad de gestión en ambas gestiones es Bajo y las brechas son elevadas.

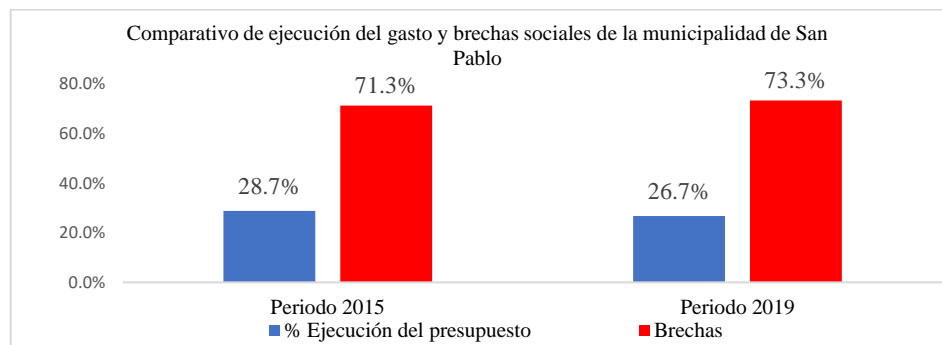


Figura 3. Comparativo de ejecución del gasto y brechas sociales de la municipalidad San Pablo

En el comparativo se observa que el 28.7% de avance corresponde al periodo de gobierno 2015 y la brecha social es de 71.3%; el 26.7% corresponde al periodo de gobierno 2019 con una brecha social de 73.3%, la ejecución del gasto es proporcionalmente equivalentes en ambos periodos de gobierno exclusivamente de la municipalidad San Pablo. Por lo tanto, se puede señalar que la ejecución presupuestal es Baja a pesar de contar con suficiente presupuesto (PIM) asignado para gastos en la ejecución de proyectos de inversión. Por ende, las brechas sociales son altas que constituye un gran reto para la gestión actual y lograr superar los resultados.

Tabla 7

Beneficio por persona en función al total del PIM asignado

Periodo de Gobierno	PIM	Población (INEI 2017)	Beneficio per cápita
Periodo 2015	6,913,503.00	13591	508.68
Periodo 2019	7,148,652.00	13591	525.98

Fuente: Elaboración propia.

No habiendo información poblacional del 2015 y 2019 se considera el reporte del INEI 2017. Según el PIM asignado por el estado, la municipalidad de San Pablo con una población de 13591 habitantes obtendría un beneficio per cápita de 508.68 soles en el periodo 2015, en el periodo 2019 fue de 525.98 soles.

Tabla 8

Beneficio por persona en función del PIM y gastos de inversión devengados

Periodo de Gobierno	PIM	Devengado	Población (INEI 2017)	Beneficio per cápita	Ratio
Periodo 2015	6,913,503.00	1,986,920.00	13591	146.19	0.29
Periodo 2019	7,148,652.00	1,909,062.00	13591	140.47	0.27

Fuente: Elaboración propia.

El presupuesto devengado del periodo 2015 es 1, 986,920.00 se observa que cada poblador de la municipalidad de San Pablo obtiene un beneficio per cápita de 146.19 soles. Es decir, por cada 1 sol del PIM se ha invertido S/ 0.29 /100; y el devengado del periodo 2019 es S/ 1, 909,062.00, lo que equivale un beneficio per cápita de S/ 140.47. Asimismo, por cada sol del PIM se ha invertido S/ 0.27/100, respectivamente, son indicadores inferiores a 1, por lo tanto, es una inversión muy bajo para la población.

Tabla 9

Media aritmética, varianza, desviación estándar y coeficiente de variación

Municipalidad San Pablo	PIM	Devengado	Media	xi - X	(xi - X) ^2
Periodo 2015	6,913,503.00	1,986,920.00	1,947,991.00	38,929.00	1,515,467,041.0 0
Periodo 2019	7,148,652.00	1,909,062.00	1,947,991.00	-38,929.00	1,515,467,041.0 0
Total	14,062,155.00	3,895,982.00			3,030,934,082.0 0
Promedio	X =	1,947,991.00			3,030,934,082.0 0
Varianza	S2 =	3,030,934,082.00			
Desviación Estándar	DS =	55,053.92			
Coeficiente de Variación	CV =	2.8%			

Fuente: Elaboración propia.

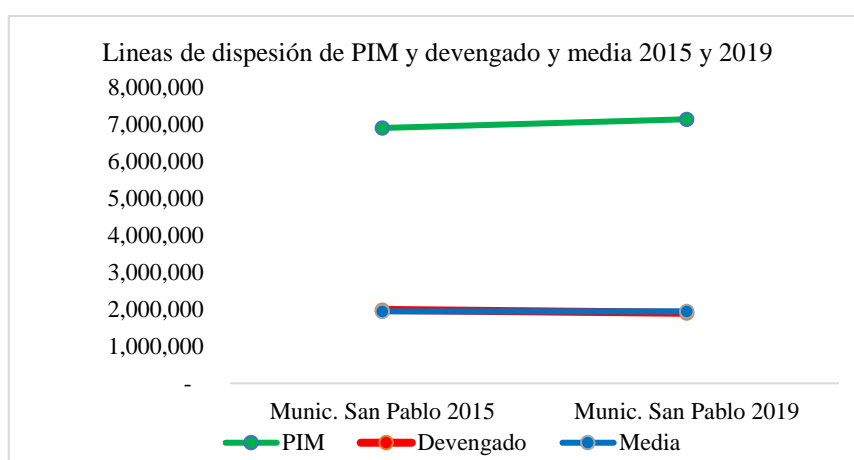


Figura 4. Líneas de dispesión de PIM, devengado y media aritmética

Según la tabla 9, periodo de gobierno 2015 y 2019 de la municipalidad de San Pablo, se concluye que la media es S/ 1, 947,991.00, la desviación estándar es S/ 55,053.92 y el coeficiente de variación (CV) es 3% aproximadamente, inferior a 33 %. Por lo tanto, los datos son homogéneos (devengado), es decir son ligeramente iguales de un valor a otro con respecto a su media. Se concluye que la capacidad de gestión del gasto público es Baja, tomado como referencia el PIM asignado, como se observa la línea de color verde es un presupuesto alto.

Tabla 10

Comparativo de ejecución de proyectos de inversión de las municipalidades de la provincia de San Pablo periodo 2019

Municipalidad	PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado	Avance %	Brechas sociales
San Pablo	312,944.00	7,148,652.00	6,921,121.00	2,086,631.00	2,053,631.00	1,909,062.00	1,909,061.00	26.7%	73.3%
San Bernardino	135,021.00	4,757,688.00	4,731,798.00	3,644,139.00	2,629,955.00	2,629,955.00	2,629,954.00	55.3%	44.7%
San Luis	23,474.00	3,287,215.00	3,285,576.00	1,965,707.00	1,024,873.00	1,024,873.00	1,024,873.00	31.2%	68.8%
Tumbadén	818,352.00	2,622,689.00	1,793,704.00	1,294,769.00	1,276,834.00	1,061,834.00	1,060,109.00	40.5%	59.5%
Total	1,289,791.00	17,816,244.00	16,732,199.00	8,991,246.00	6,985,293.00	6,625,724.00	6,623,997.00	37.2%	

Fuente: Elaboración propia.

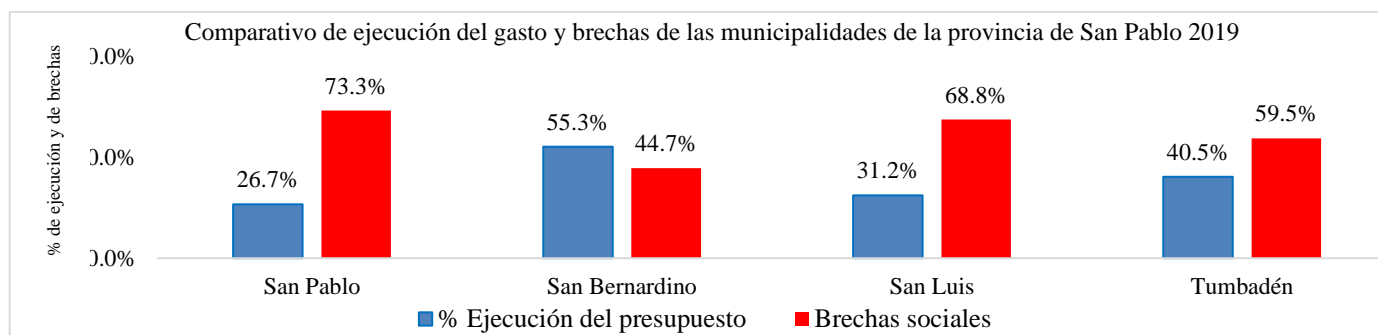


Figura 5. Comparativo de ejecución del gasto y brechas sociales de los distritos de la provincia de San Pablo

El comparativo corresponde al periodo de gobierno 2019, como se observa la municipalidad de San Pablo ha tenido un avance de 26.7% menor a las demás municipalidades y mayor brecha social de 73.3%; San Bernardino con 55.3% de avance y una brecha social de 44.7%, San Luis ha tenido 31.2% de avance y una brecha social de 68.8% y la municipalidad de Tumbadén un avance 40.5% y una brecha social de 59.5%. Se observa una ligera dispersión del gasto público en ambas municipalidades. Por ende, se concluye que la capacidad de ejecución presupuestal es Baja a pesar de contar con suficientes presupuestos y las brechas sociales altas que constituye un gran reto para las gestiones actuales.

IV. DISCUSIÓN

Según Choque, (2014), en su tesis: “Aplicación del Método Multi-Criterio en la Selección de Personal para el Desempeño Laboral” como es visto en nuestro país muchas instituciones u organizaciones indistintamente de su estructura, tamaño y finalidad atraviesan la difícil tarea de ejecutar eficiente y eficazmente de los recursos que disponen. Comparto con la tesis de Choque, (2014) considera que todas las organizaciones del aparato estatal deben seleccionar y diseñar criterios diversos para evaluar a proveedores y al potencial humano y captar el más idóneo que estará a cargo de la administración de los recursos económicos, recursos materiales y tecnológicos con responsabilidad en hacer realidad las metas propuestas.

La información que se ha podido extraer de la entidad municipal de San pablo, permite aclarar los aspectos encontrados como: baja ejecución del gasto, información que permite deducir sobre las características del recurso humano que cuentan con un débil perfil y experiencia para el puesto y requiere mayor vinculación con su contexto para conocer de cerca y priorizar las múltiples necesidades de la población. Es decir, escaso criterio visionario y debilidad de las herramientas de gestión estratégico a largo plazo. A partir de los hallazgos encontrados concluimos que el modelo de propuesta e hipótesis planteada sobre la gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto público si guarda estrecha relación como lo explica Choque, por consiguiente, la preparación académica y la experiencia del talento humano si influye en la capacidad de gestión e incremento de la ejecución del gasto del sector público.

Según Tanzi, (2000), sostiene que la calidad de gestión de las entidades públicas pasa por los resultados alcanzados y calidad de servicio, no por la cantidad y hacinamiento humano, sino por la idoneidad de los servidores públicos que inspiran confianza y perseverancia para concretizar las metas planteadas, sin necesidad de requerir más presupuesto de lo asignado sino saber invertir y direccionar eficientemente con criterio ético los recursos que poseen. la teoría de Tanzi es una clara enseñanza que brinda especialmente a la entidad en estudio a evitar la burocratización de la planilla, es decir no hay lógica entre cantidad de personal versus el producto o resultados logrados.

A partir de los hallazgos recopilados se valida la hipótesis planteada sobre gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto público.

Cuyo resultado obtenido guarda relación con lo que sostiene el socialismo científico de Carlos Marx, plantea que el Estado debe ser el responsable y contar con la capacidad de distribuir los recursos de manera equitativa teniendo en cuenta las necesidades según el nivel de desarrollo de las comunidades, producto de esta reflexión se concluye que coincide que los trabajadores de una institución pública municipal deben contar con el profesionalismo que les caracteriza para ocupar el puesto apostar por el principio de colaboración e instruir a los que tienen menor experiencia y capacidad académica e incrementar el rendimiento y alcanzar las metas propuestas. Por lo tanto, a partir de la teoría y los hallazgos encontrados se acepta la hipótesis planteada gestión del talento humano basado en el desarrollo de competencias para incrementar el gasto público en la municipalidad de San Pablo.

Este resultado encontrado guarda relación con lo que sostiene uno de los presupuestos fundamentales de la teoría política de Marx sobre la naturaleza social del hombre. Analiza, si el recurso humano aspira alcanzar el éxito o tener una vida feliz. Por lo tanto, guarda relación con las necesidades y aspiraciones de la población para ello tiene que cumplir como regla básica el valor de la justicia social, la equidad y la convivencia entre los conciudadanos, además, trata de darnos entender que la distribución de la riqueza o recursos públicos y los puestos debería estar en función en los desempeños o méritos obtenidos y por la calidad de las competencias socioemocionales de cada trabajador que marca el rumbo hacia una gestión de calidad, con lo que actualmente se relaciona con la gestión por resultados, con esta afirmación se valida la hipótesis del estudio realizado.

Los resultados encontrados no guardan relación con la hipótesis planteada, pero si se relaciona con dicha hipótesis para alcanzar resultados óptimos se requiere que las entidades públicas cuenten con la capacidad de gestión del potencial humano. Tal como sostienen: Rita Del Carmen Castillo Contreras en su teoría “Desarrollo del Capital Humano en las organizaciones” El estudio de Castillo se orienta al desarrollo de las competencias del talento humano, es decir del personal que desempeñan su trabajo en las instituciones públicas y deslinda en dos aspectos fundamentales: El conocimiento se debe reflejar en la inteligencia humana, en la propia organización y

en la sociedad, y la riqueza del ser humano no es solamente el dinero sino los valores socioculturales. Según los hallazgos encontrados en cierta medida guarda una relación directa con los resultados y personal de los puestos que ocupan en función de las competencias profesionales de los trabajadores. En cambio, para que la gestión en estudio tenga éxito institución debe ser informativa, transparente, eficiente y exitosa pasa por desarrollar y contar con el talento humano. Tal como, sostiene Castillo Contreras, las instituciones deben establecer Políticas de meritocracia, capacitación y un sistema de evaluación permanente a mayor desarrollo de la población refleja el capital humano competente, innovadores, con capacidad de enfrentar con los mejores niveles de preparación profesional y lealtad, tanto técnica como socioemocional para hacer frente a los retos y desafíos de las instituciones del sector público.

Por su parte Sanabria Pulido, P. (2015). Gestión del Capital Humano-GCH en el Sector Público. Señala dejar el modelo tradicional y operar el modelo de gestión del recurso humano para laborar en las entidades públicas con la finalidad de comparar, combinar y seleccionar el enfoque más racional, efectivo y productivo. Es decir, hacer una reingeniería en servicio del aparato institucional para satisfacción impactante y compartida entre todos los actores. Considera 8 criterios clave para el sistema de evaluación y selección con capacidad de desempeño y profesionalismo ético, lo que valida la aplicación del sistema de gestión por resultados. Esto confirma la realidad actual a nivel nacional que en algunas de las instituciones municipales su máxima autoridad no cuenta con el perfil académico no inspira en modernizar la gestión para asumir el liderazgo en la administración de los diversos recursos para lograr la efectividad y productividad del servicio y la satisfacción del ciudadano. Con las afirmaciones de este autor se confirma la validación de la hipótesis y el estudio realizado en la institución municipal.

Los resultados encontrados no guardan estrecha relación con la gestión del talento humano, pero si tienen vinculación, para mayor claridad nos explican los estudiosos: Según Duarte, (2012), sostiene que todos los esfuerzos por ser mejores tienen que partir por principio, que es cuidar mejor los recursos, porque con finanzas sanas podemos responder mejor a las exigencias de los ciudadanos. Y Claros Cohaila, R.

& Claros Abarca, I. (2011), plantea cinco principios que orienta la gestión municipal: La transparencia y la corrupción; concertación y la participación; la planificación estratégica concertada, con visión y metas e indicadores que pueden ser evaluados interna y externamente; la eficacia y excelencia contemplada en la gestión por resultados y democrática, así como el gesto de sensibilidad social y la capacidad de liderazgo, son principios ideales que en la institución municipal debe saber empoderarla. Principios no adecuados que actualmente deben ser revertidos por competencias adecuadas para demostrar confianza a la población.

Ambos estudiosos se orientan al desarrollo de un gobierno con una agenda basado en el desarrollo de competencias éticas, con visión futurista, concertador, espíritu democrático y planificador conocedor de su realidad interna como organización y externa brindar un servicio al público de calidad, ser un gobierno más eficiente y eficaz en la administración de los recursos que poseen. Con esto se valida la hipótesis planteada y la propuesta: Gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto público en la municipal de San Pablo.

A partir de los hallazgos encontrados y observación directa guarda relación con la hipótesis planteada sobre gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto público. Para ello nos explica Visaempresarial, (2018), en su artículo señala para el cumplimiento de los objetivos estratégicos en el desempeño de las actividades de una institución se requiere de criterios e indicadores para evaluar la capacidad, efectividad, beneficio productividad, calidad y la competitividad. Tal como sostiene Visaempresarial, en nuestra investigación realizada concluimos que la gestión municipal y los trabajadores requieren un nexo con su contexto y muchas veces son jóvenes de escritorio sin experiencia y escaso desarrollo de sus competencias académicas y socioemocionales y de empatía, aislados de su realidad que no cumplen el papel de servidor público para atender los problemas y necesidades de la población. Con el presente estudio analizamos que es una clara relación que se da actualmente dentro de la coyuntura política los denominados derechistas e izquierdistas cada cual con sus intereses como es el caso de algunas autoridades políticas eligen a su personal sin el mínimo criterio de evaluación para ocupar el puesto en las entidades públicas que direccionan la política a sus intereses personales divorciándose muchas veces de las necesidades de la población.

A partir de los hallazgos encontrados guarda relación con la hipótesis planteada gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto público, que conlleva a la necesidad de transparentar y ser más eficiente y efectivo la gestión en armonía con la práctica de valores personales e institucionales. Según Zamora Leclére, (2009). Tanto en el Código de Ética de la Función Pública y en la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, la responsabilidad moral es fundamental en las instituciones públicas para otorgar mayor confianza a la población en la administración de los recursos públicos.

A partir de los hallazgos encontrados, confirmo la hipótesis siguiente implantar un modelo de gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto en la municipalidad de San Pablo.

Según los resultados obtenidos mantiene estrecha relación con lo que sostiene Maslow (1943), jerarquía de las necesidades humanas, es una teoría psicológica señalada en su obra: “Una teoría sobre la motivación humana”, defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, se desarrollan necesidades y deseos más elevados, esto quiere decir que las necesidades y problemas son ilimitados. Todo ello concuerda con el estudio realizado que se satisface una necesidad de la población con el desarrollo de un proyecto, sabiendo que hay una diversidad de necesidades ilimitadas en una comunidad que necesitan ser atendidas, tanto materiales como actitudinales, de seguridad y una cuota de confianza, en muchos casos por un escaso nivel del recurso humano de la entidad en competencias, voluntad política y profesionalismo que son fundamentales para poder priorizar y reparar la mayor parte de sus necesidades mediante la ejecución del presupuesto en proyectos de inversión de infraestructura y apoyo en actividades societarias y productivas.

V. CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo 1, de la investigación realizada en la municipalidad de San Pablo se ha logrado recabar información sobre: los ingresos otorgados por el estado periodo de gobernó 2015 y 2019 son suficientes, mientras que el Presupuesto Institucional Modificado (PIM) tiene una ejecución presupuestal devengado de 26.7% en el periodo 2019 y 28.7% en el periodo 2015 considerado como base comparativa. Por lo tanto, la capacidad de inversión es Bajo que no se cumplió con las metas del 70% propuestas por el gobierno central, que implica una Baja capacidad de gestión de proyectos de inversión, menos beneficio per cápita y por ende un gran reto para cerrar las brechas sociales.

En cuanto a la dimensión formación académica: formación profesional, perfil en el puesto y experiencia, la documentación de planificación estratégica, objetivos estratégicos planificados y logrados, para garantizar su veracidad se trabajó y se obtuvo la información conjuntamente con un representante municipal. Se concluye que exige la necesidad de preparar al personal y actualizar la hoja de ruta o plan estratégico.

2. Con relación al objetivo 2, se identificó los factores influyentes: la documentación como herramienta estratégica de gestión, efectividad del presupuesto, competencia académica y actitudinal en gestión pública y convivencia e integración con las necesidades de las comunidades.
3. En cuanto al objetivo 3, se procedió a diseñar la propuesta teniendo en cuenta: la dimensión Eficiencia, con sus indicadores la Formación Académica del personal, Capacidad de gestión presupuestal y la dimensión Eficacia: con los indicadores Beneficio de la población y la Documentación de gestión municipal, que influirán en el incremento del gasto público en la municipalidad de San Pablo, mediante un sistema de monitoreo, control y evaluación permanente identificando las limitaciones y desviaciones de las metas, oportunamente.
4. Según el objetivo 4, se considera que los resultados de la aplicación del modelo de propuesta influirán en el incremento del gasto público en la municipalidad de San Pablo, cerrando brechas del 73.29% a 0% entre lo gastado y presupuestado, debido a una adecuada capacitación, actualización y selección del mejor talento humano.

VI. RECOMENDACIONES

1. En la investigación realizada de tipo no experimental a nivel descriptivo, la información se obtuvo en una Ficha de Cotejo, después de su análisis realizado se recomienda a la municipalidad de San Pablo implementar y actualizar la documentación estratégica de gestión, capacitación del personal, actualización permanente para contar con el personal competente en gestión de proyectos y brindar un servicio de calidad e innovación y cerrar las brechas sociales, mediante un sistema de selección meritocráticos, monitoreo control y evaluación por resultados lo que significa sembrar una rentabilidad socioeconómico y emocional en los stakeholders.
2. Lograr que los factores influyentes encontrados en la investigación se desarrollen de manera efectiva con transparencia en armonía con las comunidades involucradas.
3. Aprobar la propuesta técnica de solución y asignación de recursos por la entidad orientado a la implementación, el sostenimiento de la propuesta de solución y alcanzar los planes estratégicos trazados en la ejecución presupuestaria a un ritmo ascendente y no exista un retroceso.
4. Recomendar a los futuros tesis en sus diversos programas en aplicar la propuesta en las entidades municipales y que los resultados esperados logren un impacto cuantitativo y cualitativo en el estándar de vida de la población.

VII. PROPUESTA

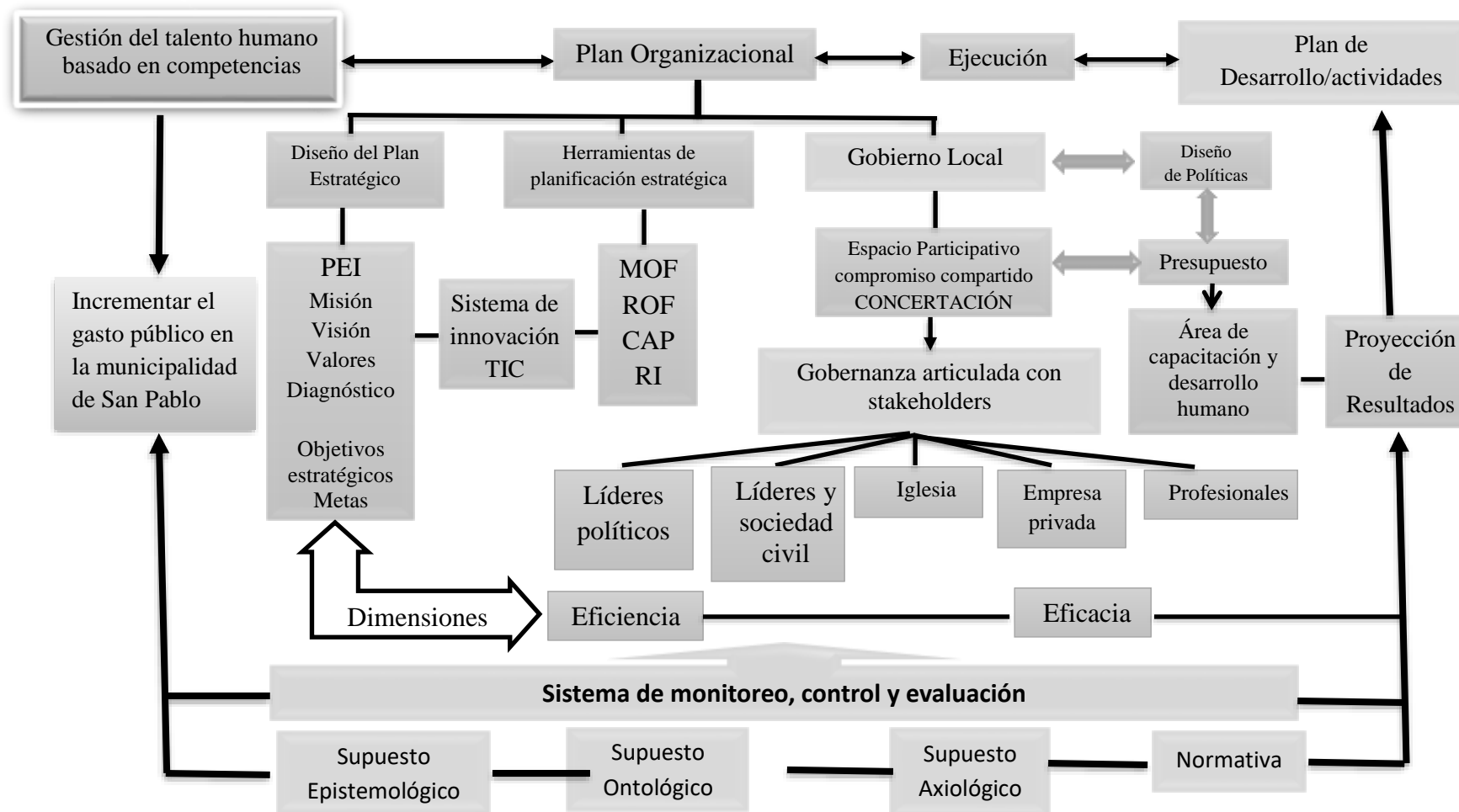


Figura 6. Diseño de la propuesta

Fuente: Información recabada de la ficha de cotejo para diseño de la propuesta

Según la figura 6, se observa el Modelo de Gestión del talento humano para incrementar el gasto público en la municipalidad de San Pablo, se estructuró teniendo en cuenta el diagnóstico y los fundamentos teóricos epistemológico, ontológico, axiológico y normativo y de las diferentes fases para el logro de los resultados, entre las cuales se diseñó un plan organizacional para el diseño del Plan estratégico, las herramientas de planificación estratégica mediante un sistema de innovación tecnológica, y el liderazgo del gobierno local para abrir un espacio de concertación con los grupos involucrados para así diseñar una política y la asignación de presupuesto para capacitación y desarrollo del talento humano; la fase de ejecución con un Plan de desarrollo que especifican las actividades desde la planificación, ejecución y evaluación relacionadas con sus indicadores y las dimensiones de Eficiencia y Eficacia, para lograr los resultados proyectados se requiere de un sistema de monitoreo, control y evaluación integral permanente de la propuesta de solución..

En este diseño se incorporó las actividades de capacitación con la temática de competencias profesionales: liderazgo, legislación, planificación, comunicación asertiva, productividad, temas de interés internacional, rubricas y evaluación de desempeño. (Continental), y en competencias que no requieren estudio. (Pérez, 2016). Entre otras especificadas en el plan.

Para evaluar el perfil académico del postulante de acuerdo a su formación académica y al puesto a ocupar son los pasos: Procesos previos, preselección y pruebas, reclutamiento, la entrevista y la incorporación a la institución que se sustenta en la teoría de School, (2019).

Según Planeación, (2020), en la gestión pública el manejo de los recursos públicos es con responsabilidad y la evaluación es por los resultados alcanzados.

De esta manera con personal preparado y competente se contribuiría al incremento del gasto público y crear las condiciones para lograr el cambio social desde una gestión integracionista en acorde a las necesidades y superar el estándar de vida de la población.

REFERENCIAS

- Abarca, I. C., & Roberto Claros Cohaila. (27 de Julio de 2011). Reflexiones sobre buenas prácticas de gobierno y de gestión municipal. Blog.
- Arene, A. (16 de Mayo de 2019). Imperativos de la gestión exitosa del nuevo gobierno. La Prensa Gráfica.
- Armijo, A. M. (Junio de 2011). Indicadores de desempeño en el sector público. (I. L. CEPAL, Ed.) Santiago de Chile.
- Basurto, & Salas. (2016). Capacidad de Gestión del Talento Humano.
- Caracheo. (2002). Acepciones del concepto de Modelo. eumed.net - Enciclopedia Virtual.
- Castillo Contreras, R. (2012). Desarrollo del capital humano en las organizaciones.
- Choque, G. (2014). Aplicación del Método Multicriterio en la selección de personal.
- Comercio, D. e. (24 de Julio de 2018). Informe de rendición de cuentas. Obtenido de <https://elcomercio.pe/peru/cajamarca/cajamarca-autoridad-enviado-informe-rendicion-cuentas-noticia-539605>
- Comex. (2019). Gestiones municipales no contribuyen al desarrollo ni la igualdad social.
- Compston. (2002). La Concertación Clave para asumir Políticas Públicas. Inter-American Development Bank - IDB.
- Continental, U. (s.f.). Competencias profesionales. Blog Posgrado.
- datosmacro.expansion.com. (2019). Dinamarca - Gasto público. Gasto público. Obtenido de <https://datosmacro.expansion.com/estado/gasto/dinamarca>
- datosmacro.expansion.com. (2019). Finlandia - Gasto Público. Gasto Público.
- datosmacro.expansion.com. (2019). Francia - Gasto público. Gasto Público. Obtenido de <https://datosmacro.expansion.com/estado/gasto/francia>
- Edgar, E. A. (2010). Conceptos de Gestión del Talento Humano. Obtenido de <https://lindsayrangel.com/conceptos-gestion-de-talento-humano>
- eumed.net. (2019). Enciclopedia Virtual. Presupuesto público y Gasto público. Málaga. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013b/1347/presupuesto-publico.html>
- Fiedler. (19 de Setiembre de 2011). Liderazgo. Liderazgo e innovación empresarial.
- García, M. J. (2004). Un Análisis Sintético de la Ley de Wagner. (I. d. Fiscales, Ed.) Almería - España.

- Gertrudis, M. M. (2015). Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autonomos descentralizados del sur de Manabi-Ecuador. Renati.
- Hernández. (2016). Relación de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa Hidrandina S.A. Cajamarca.
- Idalberto, C. C. (2009). Gestión del Talento Humano. España: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Ismael. (25 de Diciembre de 2016). Ejemplos de investigación explicativa. Obtenido de <https://losejemplos.com/ejemplos-de-investigacion-explicativa/>
- Leclére, J. Z. (2009). Ética de la función pública y buen gobierno.
- Ludeña, A. (2004). La Formación por Competencias Laborales. San Isidro - Lima: 2da. edición, por CAPLAB.
- Martínez, A. (2013). Desarrollo y definición de un modelo de gestión. Innovación.
- Marx, C. (s.f.). El motor de la historia. Obtenido de La producción de demasiadas cosas útiles deriva en la creación de demasiadas personas inútiles: <https://sites.google.com/site/marxkarl2308/home/biografiadekarlmarx/principalesobras>
- Maslow, A. (1943). Jerarquía de necesidades humanas . Wikipedia.
- McClelland, D. C. (s.f.). La gestión de recursos humanos por competencias. En M. Alles, Dirección estratégica de recursos humanos, Gestión por competencias. Buenos Aires Argentina: Granica.
- Medina Cevasco, S. E. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote.
- Montano, J. (2015). Investigación no experimental. Lifeder.com.
- Mundial, B. (2014). Hacia un gasto público social más eficiente y efectivo en Centroamérica.
- Muñoz, F. (2013). La Descentralización de la gestión pública.
- Noticias, A. A. (14 de diciembre de 2017). Reconocimiento a burgomaestres. V Premio Nacional Alcalde Productivo.
- Pajuelo, R. (2015). Implementacion del plan de Incentivos a la mejora de Gestión municipal.
- Pérez, O. (2016). Competencias que no requieren estudio. PeopleNext .
- Perucámaras, C. d. (7 de Agosto de 2019). Inversión pública en regiones del norte. (L. república, Ed.) Economía.

- Planeación, D. N. (14 de 01 de 2020). Departamento Nacional de Planeación - DNP.
Obtenido de dnp.gov.co
- Pública, C. A. (2010). Conferencia Anual Reforma del Estado y Modernización de la Administración Pública.
- Pulido, P. P. (2015). Gestión estratégica del talento humano en el sector público. Colombia: Ediciones Uniandes.
- Ramió, C. (2017). Los nuevos valores de la administración pública. *espublico*.
- Richardson, K. (s.f.). Confiabilidad del instrumento de investigación.
- Rodriguez, D. I. (2016). La gestión del presupuesto por resultados y calidad de gasto. La Libertad .
- Romero, A. C. (28 de Junio de 2013). Niveles de la investigación. Investigación.
- Ruiz, L. (2015). Modelo de Gestión por Competencias. Escuela de Organización Industria - EOI.
- Sampieri, R. H., Carlos Fernández Collado, & Pilar Baptista Lucio . (01 de 12 de 2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- School, I. B. (2019). Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. IFM Business School.
- Spencer, S. y. (10 de mayo de 2008). Clasificación de las competencias desde el modelo iceberg de Spencer y Spencer.
- Tanzi, V. (2000). El Papel del Estado y la Calidad del Sector Público. CEPAL.
- Titular del Ministerio de Economía y Finanzas, C. O. (2 de Julio de 2019). La inversión pública creció cero durante el primer semestre. Economía.
- Visaempresarial. (2018). Indicadores de cumplimiento de objetivos. Visaempresarial.

ANEXOS

Matriz de consistencia

Tabla 11. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
Modelo de gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto público en la municipalidad de San Pablo	¿De qué manera la propuesta del modelo de gestión del talento humano basado en competencias influye en el incremento del gasto público en la municipalidad de San Pablo?	GENERAL. -		INDEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE: Dimensión: Eficiencia	Tipo de investigación. No experimental Descriptiva. Aplicada. Proyectiva.	Población. – cuatro municipalidades distritales.
		ESPECÍFICOS. - 1.-Diagnosticar el estado actual del gasto público en la municipalidad de San Pablo.	La implantación del modelo de gestión del talento humano basado en competencias permitirá incrementar el gasto público en la municipalidad de San Pablo.	Modelo de gestión del talento humano basado en competencias.	- Formación académica - Capacidad de ejecución presupuestal Dimensión: Eficacia. - Beneficio de la Población. - Documentos de gestión. VARIABLE DEPENDIENTE: Dimensión: Eficiencia: - Ingresos financieros	Diseño de investigación. - T1 T2 M O P RE	Muestra. – La municipalidad de San Pablo.

2.-Identificar los factores influyentes en el gasto público de la municipalidad de San Pablo.

3.-Diseñar un modelo de gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto público en la municipalidad de San Pablo.

4.-Considerar los resultados que generará la implantación del modelo de gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto público en la municipalidad de San Pablo.

El Gasto Público

-
- Ejecución presupuestal.
 - Formación académica del personal.

Dimensión: Eficacia.

- Beneficio de la Población.
- Documentos de gestión municipal.

Instrumento de medición de la variable

Variable Dependiente: Gasto público en la municipalidad de San Pablo.

Técnica: Análisis documentario de la municipalidad de San Pablo - 2019

Aplicación del instrumento: Ficha de Cotejo con respuestas dicotómicas.

Tabla 12

Instrumento de evaluación por dimensiones e indicadores.

Indicadores	Dimensión: Eficiencia			
	Nº	Ítems	SI	NO
Ingresos financieros	1	¿Los ingresos asignados por el estado son suficientes?		
Ejecución presupuestal	2	¿El Presupuesto Institucional Modificado (PIM) para el gasto público es suficiente?		
	3	¿Los gastos ejecutados son superiores a los ingresos asignados?		
	4	¿El porcentaje de ejecución del gasto público alcanzo al 100 % ?		
	5	La ejecución del gasto público es menor al 100%?		
Formación académica	6	¿El personal que labora tiene una formación académica?		
	7	¿La gerencia/área que desempeña está en función a su perfil?		
	8	¿Los trabajadores municipales cuentan con experiencia en gestión municipal?		
	9	¿Existe una política de capacitación al personal respecto a las funciones que desempeña?		
	10	¿Existe un sistema de evaluación de productividad de los trabajadores municipales?		
	11	¿Existe una Estrategia de calidad e innovación de la gestión municipal?		
	12	¿Existe una ordenanza de asignación de presupuesto para capacitación del personal municipal?		
	13	¿Existe un sistema de control y evaluación del clima institucional?		
Dimensión: Eficacia				
Beneficio del poblador	14	¿El porcentaje de las brechas sociales es inferior a 50%?		
	15	¿La ratio de beneficio por persona es igual o mayor a 1?		
Documentos de gestión municipal	16	¿Cuenta con el Plan Estratégico Institucional (PEI)? ¿Cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF), Reglamento de Organización y Funciones (ROF), ¿Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y el Reglamento Interno de Trabajo (RIT)?		
	17	¿La ejecución de los objetivos estratégicos alcanzó al 100% de lo planificado?		

Validación del instrumento

Dr. Christian A. Dios Castillo. Elaborado por López Regalado, Oscar

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Irene Cenoveva Ruiz Salazar....., con documento de identidad N° 26628257 de profesión Ing. Agrónomo y Profesora con Grado de Dra. en Administración de la Educación....., ejerciendo actualmente como Especialista en Educación Superior en la Dirección Regional de Educación de Cajamarca.....

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación la ficha de Análisis de los documentos de gestión de las municipalidades de San Pablo, San Bernardino, San Luis y Tumbadén.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Fecha: 17 de Setiembre del 2019.....

INSTITUCIÓN CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

Irene Cenoveva Ruiz Salazar
ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Firma
DNI N° 26628257

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, DAVID MENDOZA TOMAY, con documento de identidad N° 26702498 de profesión DOCENTE con Grado de DOCTOR EN EDUCACIÓN, ejerciendo actualmente como ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJ.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación la ficha de Análisis de los documentos de gestión de las municipalidades de San Pablo, San Bernardino, San Luis y Tumbadén.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Fecha: CAJAMARCA, 17 DE SEPTIEMBRE DE 2019.



Dr. David Mendoza Tomay
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA

Firma

DNI N° 26702498

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, LUIS ALFREDO LLAQUE SILVA, con documento de identidad N° 26688952 de profesión DOCENTE con Grado de DOCTOR EN ADMINISTRACION EDUCATIVA, ejerciendo actualmente como DIRECTOR UGEL CAJAMARCA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación la ficha de Análisis de los documentos de gestión de las municipalidades de San Pablo, San Bernardino, San Luis y Tumbadén.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Fecha: C- 03.10.2019


Firma
DNI N° 26688952

Tabla 13

Determinación del nivel de confiabilidad del instrumento

Sujeto	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	Total	
1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	15	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	
3	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	12	
4	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	12	
5	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	7	
6	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	13	
7	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	5	
8	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	10	
9	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	5	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	
11	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	
12	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	10	
13	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	9	
14	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	12	
15	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	14	
16	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	11	
17	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	9	
18	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	5	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	
21	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	9	
22	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	14	
23	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	11	
24	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	14	
25	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	11	
																		Var _t =	14.39
p	0.6	0.6	0.8	0.7	0.6	0.6	0.7	0.8	0.7	0.7	0.5	0.8	0.8	0.8	0.6	0.6	0.8		
q	0.4	0.4	0.2	0.3	0.4	0.4	0.3	0.2	0.3	0.3	0.5	0.2	0.2	0.2	0.4	0.4	0.2		
p*q	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2		

Σpq = 3.466

Escala de Kuder Richardson:

$$r_{tt} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[\frac{Var_t - \sum pq}{Var_t} \right] = 0.81 \quad \text{Muy Alta confiabilidad}$$

En donde:

- r_{tt} = 0.81 Coeficiente de confiabilidad
- n = 17 Número de ítems que contiene el instrumento
- Var_t = 14.39 Varianza total de la prueba
- $\sum pq$ = 3.466 Sumatoria de la varianza individual de los ítems

Rangos Magnitud:

- 0,81 a 1,00 Muy Alta
- 0,61 a 0,80 Alta
- 0,41 a 0,60 Moderada
- 0,21 a 0,40 Baja
- 0,01 a 0,20 Muy Baja

Diseño del modelo de gestión del talento humano basado en competencias

La propuesta doctoral se centra en un modelo de gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto público en la municipalidad de San Pablo. Por lo tanto, su estructura es la siguiente:

1. Síntesis de la necesidad identificada.

Las necesidades identificadas se centran en la variable dependiente descritas a través de la técnica del análisis documental, la cual se traduce en un bajo gasto de la capacidad de inversión de la municipalidad de San Pablo, se refiere a la deficiente capacidad de los responsables y de una hoja de ruta como para superar el nivel del gasto público y plantear alternativas de solución para cerrar las brechas sociales que permita al poblador gozar de un bienestar e incrementar su rentabilidad socioeconómica de manera sostenible.

Se centran en la necesidad de personal competente ético y una hoja de ruta instrumento de planificación estratégica con el propósito de tener claro el diagnóstico de su contexto.

2. Objetivos.

General.

Potenciar el talento humano basado en competencias, fomentando el incremento del gasto público en la municipalidad de San Pablo.

Específicos.

- Coberturar las plazas vacantes de la municipalidad con personal idóneo para promover una gestión efectiva.
- Fomentar la capacitación de los trabajadores en las competencias relacionadas con su puesto de trabajo.
- Incrementar el gasto público en la municipalidad de San Pablo, mediante la gestión del talento humano.

3. Estructuración del modelo propuesto.

3.1. Estructura epistemológica.

La estructuración epistemológica está en función a las dimensiones de las variables en estudio. En tal sentido, se plantea:

Tabla 14.

Estructura epistemológica

Variable	Dimensión/ Indicador	Teorías generales	Fundamentación
VI: Gestión del talento humano basado en competencias.	Eficiencia: Formación académica	Castillo Contreras, (2012). Las Instituciones deben establecer Políticas de capacitación evaluación, se requiere de personas competentes, innovadoras. Rita Del Carmen Castillo Contreras en su teoría “Desarrollo del Capital Humano en las Organizaciones” y Sanabria Pulido, P. (2015). Considera las Categorías Clave de la Gestión del Talento Humano-GTH en el Sector Público.	La formación, capacitación y desempeño del capital humano cumple un rol preponderante en las decisiones, logros y retos de la gestión municipal en convivencia con la población, esto significa un nexo directo municipalidad y comunidad para decidir el destino y bienestar colectivo de la población mediante proyectos de inversión con el propósito común de cerrar las brechas sociales. Para ello es importante diseñar estrategias creativas para innovar la gestión siempre y cuando el capital humano logre empoderar confianza y una cultura de valores en la población. La democratización de los servicios públicos
	Eficiencia: Capacidad de gestión presupuestal	Para Planeación, (2020), La gestión pública se evaluará los resultados, con transparencia en el manejo de los recursos.	

	Eficacia: Beneficio de la población	<p>Para el Mundial, (2014), describe tres problemas del gasto público: como la cobertura y su impacto, hacer más efectivo y motivar a las entidades que administran los recursos públicos.</p> <p>Pulido, (2015), el modelo se basa en ocho criterios de GCH: Reclutamiento, selección, retención, contrato, puesto, compensación, desempeño, desarrollo y negociación,</p> <p>Según Armijo, (Junio de 2011, págs. 63-68), ordena los indicadores para el logro de objetivos estratégicos en eficiente, eficacia, economía y calidad.</p>	<p>es satisfacer las necesidades de la población haciendo efectivo los presupuestos del estado con transparencia.</p>
VD: Gasto público en la municipalidad de San Pablo	<p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p>	<p>Claros Cohaila, R. & Claros Abarca, I. (2011), plantea cinco principios fundamentales que delinearán la gestión municipal.</p> <p>Según Maslow, (1943), la Pirámide de Maslow, o jerarquía de necesidades humanas. Una teoría sobre la “motivación humana”.</p>	<p>Todo ciudadano tiene derecho a un bienestar y superar sus rentas mediante la inversión en la ejecución de obras en las localidades, esto corresponde a su autoridad y trabajadores que tengan las competencias académicas para asumir los retos de hacer una gestión efectiva y con solvencia moral para incrementar el gasto del presupuesto público asignado y reparar las diversas necesidades en las comunidades y no permitir el retorno presupuestal.</p>

La formación y desempeño del capital humano cumple un rol fundamental en los resultados, decisiones, logros y retos de la gestión municipal en gobernanza con la población. Para ello, es importante plantear estrategias e innovación tecnológica de la gestión siempre y cuando la autoridad municipal asuma el liderazgo y logre empoderar confianza y una cultura de valores en la población. La democratización de los servicios públicos es ser un gobierno transparente y acercamiento al interés colectivo de la ciudadanía. El incremento del gasto público requiere de preparación del talento humano, trabajo concertado con líderes políticos y sociales, ciudadanos y profesionales, de manera conjunta puedan analizar la problemática y plantear alternativas de solución a largo plazo.

3.2. Estructura ontológica

La naturaleza de la propuesta se plasma en la integración de sus componentes:

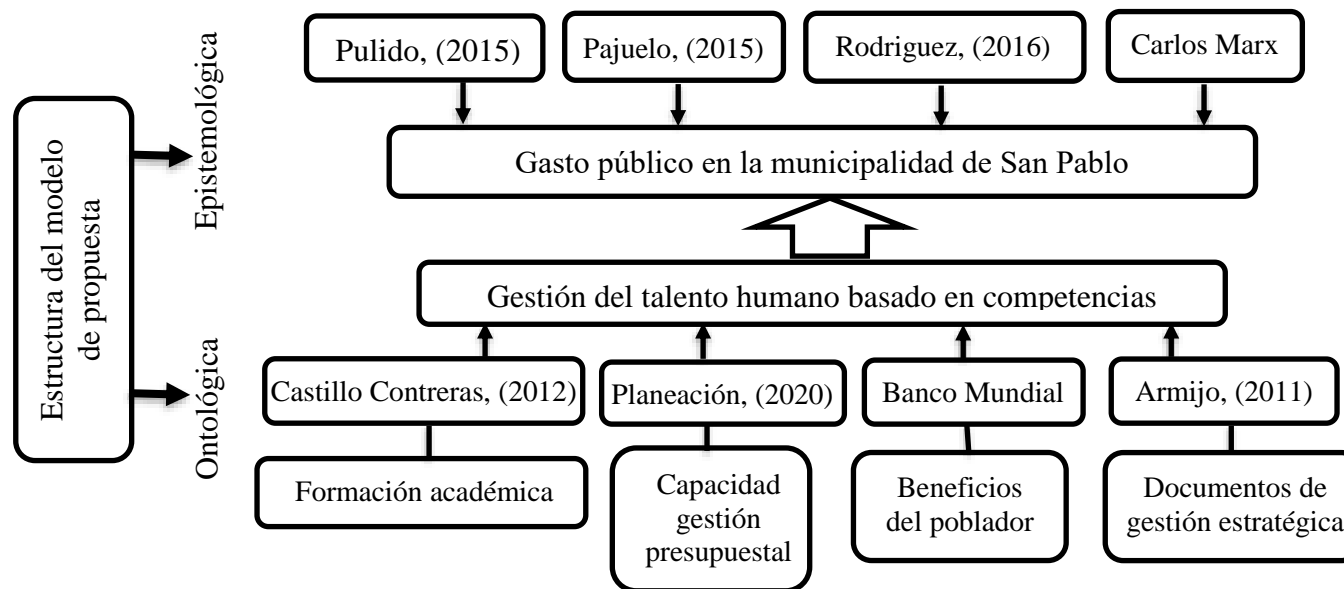


Figura 7. Estructura epistemológica y ontológica

En la Figura se aprecia las teorías relacionadas al gasto público en la municipalidad de San Pablo como variable dependiendo y los factores influyentes encontrados en la investigación es la documentación de gestión, atención a las necesidades, la competencia académica lo que conlleva a la baja efectividad del presupuesto público; por las consideraciones señaladas permite diseñar la propuesta de solución que se fundamenta con las teorías por cada indicador de la dimensión eficiencia y eficacia relacionada al Modelo de gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto público como variable independiente.

3.3. Estructura axiológica.

Se basa en los principios éticos, estéticos y valores que el trabajador debe practicar, sin discriminación por sus ideologías, condiciones de género, física, social o cultural. La práctica de los valores morales es el motor del desarrollo personal y profesional, por eso en toda institución u organización deben asumir el cambio de actitud en el presente siglo XXI como sociedad moderna, es el valor del espíritu de aprendizaje, coherencia o equilibrio con las ideas políticas, institucionalidad (seguridad legal), regulación equilibrada, base de datos modernizada, sostenibilidad intergeneracional y manejo adecuado de los recursos públicos. Ramió, (2017).

3.4. Estructura legal

La propuesta se basa en el siguiente marco normativo:

Constitución Política del Perú. TÍTULO I - De la persona y de la sociedad. CAPÍTULO I Derechos fundamentales de la persona. Artículo 2. Toda persona tiene derecho: Numeral: 17, 20. Art. 31, 39, 77.

Ley N° 27658. Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Cap. III De las relaciones del Estado con el Ciudadano. Art. 8. Democracia Participativa. Ley de Bases de la Descentralización – N° 27783 - Capítulo IV. La Participación Ciudadana como obligación de los gobiernos regionales y locales.

Ley Orgánica de Gobiernos Municipales – N° 27972 y sus modificatorias.

Ley N° 27658, marco normativo del gobierno electrónico.

Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815.

4. Plan de actividades.

De acuerdo a las dimensiones de las variables se plantean las siguientes actividades a desarrollar.

Tabla 15

Plan de actividades

Dimensión	Estrategia /actividades	Objetivo	Indicador	Meta	Periodo	Responsables
Eficiencia	I. PLANIFICACIÓN	Sensibilizar al personal de la municipalidad para hacer realidad la propuesta de gestión del talento humano.	Personal sensibilizado en la propuesta de gestión del talento humano.	100	1 año	Gerencia municipal. Área de Recursos humanos.
	- Autoevaluación.					
	- Elaboración del plan estratégico del talento humano.					
	- Socialización del plan.					
	- Sensibilización del plan.					
	- Actualización de los documentos de gestión municipal con insertación del modelo propuesto.					
II. EJECUCIÓN	1. Estrategia: Formación académica:	Promover la capacitación del recurso humano para lograr un buen desempeño en la	Porcentaje de trabajadores capacitados con el perfil para el puesto.	100	1 a 4 años	Gerencia de Imagen Institucional. Gerencia de recursos humanos. Gerencia de
	- Elección de la comisión municipalidad - sociedad civil - iglesia y representante de la empresa privada.					
	- Convocatoria para la conformación de la comisión de evaluación en los medios de difusión físicos y virtuales.					
	- Evaluar el perfil académico del postulante de acuerdo a su formación académica y al puesto a ocupar, teniendo en cuenta: actividades previas, preselección y evaluación,					

<p>enlistar, la entrevista y la inclusión a la institución. School, (2019).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Talleres de capacitación al recurso humano municipal con la temática “competencias que no requieren estudio: puntualidad, responsabilidad, coherencia, respeto, amabilidad, iniciativa, interés por aprender, sentido común, actitud positiva, constancia, ser agradecido y personalidad”. (Pérez, 2016). - Talleres de capacitación al personal municipal, con la temática: “Trabajo colaborativo, organización, habilidad para analizar datos e informe, habilidades para tomar decisiones, capacidad resolutive, creatividad e innovación, comunicación efectiva y servicio al público”. - Talleres de capacitación al personal profesional, con la temática: liderazgo, legislación, planificación, comunicación asertiva, productividad, temas de interés internacional”. (Continental). - Talleres de capacitación en evaluación de desempeño al personal profesional, con la temática: rúbricas, en conocer, hacer, poder y pasión. (Continental) 	<p>municipalidad de San Pablo.</p>	<p>Planificación y Presupuesto.</p>
<p>2. Estrategia: Capacidad de gestión presupuestal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Información del presupuesto a la ciudadanía en el portal oficial de la municipalidad. 	<p>Porcentaje de ejecución del 100</p>	

<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria a los líderes sociales y representantes de cada entidad pública como salud, educación, agricultura y otros para planificar sus presupuestos en base a sus necesidades, analizando el costo beneficio y la sostenibilidad del proyecto. - Informar al equipo técnico de los presupuestos para empoderar su ejecución en coordinación de las autoridades. - Formulación y evaluación de sostenibilidad de proyectos de gran envergadura en concertación con líderes políticos y sociedad civil, pronosticando debilidades y amenazas (conflictos sociales) en la ejecución de proyectos. - Licitación de los postores de manera transparente para la ejecución de las obras de envergadura. - Ejecución eficiente de los proyectos de inversión. - Monitoreo, control y evaluación permanente del avance de la ejecución presupuestal, teniendo en cuenta las medidas correctivas para corregir y subsanar posibles carencias en su ejecución. - Inauguración y entrega de la obra. 	<p>Administrar los recursos con efectividad en la ejecución de los proyectos de inversión pública.</p>	<p>presupuesto Institucional Modificado – PIM.</p>	<p>1 a 4 años</p>
<p>3. Estrategia: Beneficio del poblador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevistar al poblador para analizar la rentabilidad económica y social ex ante y posteriori. 	<ul style="list-style-type: none"> - Potenciar el sostenimiento 	<p>Porcentaje de la población beneficiada por</p>	<p>100</p>

Eficacia

III. EVALUACIÓN

- Evaluación de los objetivos estratégicos en base a indicadores de eficacia, eficiencia, efectividad, rentabilidad, productividad, calidad, competitividad, capacidad. Visaempresarial, (2018).

4. Estrategia: Documentos de gestión:

- Jornada reflexión de los resultados de las competencias logradas por el personal municipal, con los líderes sociales y representantes de salud, educación, agricultura y otros.
- Evaluación de metas a largo plazo, consistentes con la misión, visión y valores.
- Evaluación de la efectividad, economía y calidad de los documentos de planificación estratégicos, a través de rubricas y ficha de cotejo.
- Identificar las debilidades y amenazas de acuerdo a las consideraciones anteriores para realizar la retroalimentación.

ESTRATEGIA: INCREMENTO DEL GASTO PÚBLICO:

- ✎ Análisis del gasto público a través de comité de evaluación.
- ✎ Análisis del impacto económico, social y ambiental de la inversión pública en contraste con el beneficio real antes de su ejecución presupuestal.
- ✎ Difusión de resultados.
- ✎ Reconocimiento a los trabajadores.

de los la ejecución de proyectos que los proyectos en beneficia a la su comunidad. población.

- Actualizar la gestión documentación municipal. estratégica de gestión municipal.

Cerrar las brechas sociales mediante la ejecución efectiva del presupuesto público. Porcentaje de ejecución del presupuesto público. 100

De 1 a 4 años Gerencia de Imagen Institucional. Gerencia de recursos humanos. Gerencia de Planificación y Presupuesto.

De 1 a 4 años Gerencia de Imagen Institucional. Oficina de recursos humanos. Planificación y Presupuesto

La meta planteada es al 100%, en un lapso de uno a cuatro años, bajo la responsabilidad de la Gerencia Municipal, Sub Gerencia de Imagen Institucional y recursos humanos y Psicología, Gerencia de Planificación y Presupuesto y Asesoría Jurídica.

5. Proyecciones de resultados.

La proyección de resultados se basa en estimaciones a los indicadores de la variable dependiente. La fundamentación teórica que explica cada resultado proyectado, se encuentra en la Estructura Epistemológica de la Propuesta, la cual sustenta el incremento del gasto público.

Tabla 16

Proyección de resultados

Indicador	Resultado proyectado
Formación académica del personal.	<ul style="list-style-type: none"> - Implantación del Programa de capacitación a funcionarios y todo el personal de la municipalidad en las competencias que requiere el puesto que desempeñan, orientado a la optimización de procesos administrativos y de servicio a la población. - Método de selección meritocráticos transparente para ocupar los puestos. - Evaluación por resultados.
Capacidad de ejecución presupuestaria	<ul style="list-style-type: none"> - Información de las fuentes de financiamiento y su ejecución efectiva del Presupuesto Institucional Modificado (PIM). - Fomentar la participación concertada con líderes políticos y sociales en la identificación de necesidades y formulación de proyectos sostenibles de largo alcance para cumplimiento de las autoridades de turno. - Capacidad de ejecución del presupuesto público 100%.
Beneficio del poblador	<ul style="list-style-type: none"> - Implantación de un sistema de calidad e innovación de la gestión municipal orientado a incrementar la ejecución del presupuesto para mejorar el estándar de vida de la población. - Cierre de brechas sociales.
Documentos de gestión municipal.	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de los objetivos estratégicos ejecutados en relación a los planificados.

- Actualización e innovación de la documentación como instrumentos estratégicos de gestión municipal.

6. Sistema de monitoreo, control y evaluación.

Para cumplimiento de las actividades propuestas, los objetivos y metas de la gestión del talento humano e incremento del gasto público, se realizará de la siguiente manera.

Tabla 17

Sistema de monitoreo, control y evaluación.

Indicador	Frecuencia de revisión	Escalas de logro				
		Pendiente	En proceso	Por lograr	Logrado	Superado
Formación académica del personal municipal	Mensual/trimestral					
Capacidad de gestión presupuestaria	Mensual					
Población beneficiada	Anual					
Documentos de gestión	Trimestral/semestral					

En los casilleros en blanco, los responsables deberán registrar los índices de cada rango para determinar el nivel de logro.

Autorización para el desarrollo de la tesis



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

El Alcalde de la Municipalidad Provincial de San Pablo, expide lo siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por el Profesor de Educación Secundaria: **CASTREJÓN TERÁN, Alberto Sixto** doctorando de la Universidad "César Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Tesis se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, al Profesor de Educación Secundaria

CASTREJÓN TERÁN, Alberto Sixto

Aplicar el Proyecto de Tesis titulado: "**Modelo de gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto público en la Municipalidad de San Pablo**".

San Pablo, 12 de agosto de 2019

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
SAN PABLO
Inq. Manuel Jesús Castrejón Terán
ALCALDE

Formulario de autorización para publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

5. DATOS PERSONALES

Apellidos y nombres: CASTREJÓN TERÁN ALBERTO SIXTO
D.N.I. : 28064417
Domicilio : Pasaje San Quirino N° 144- Cajamarca
Teléfono : Fijo : Móvil :983152375
E-mail : sixto_acta@hotmail.com

6. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad :
.....

Escuela :
.....

Carrera :
.....

Título :
.....

Tesis de Pos Grado

Maestría

Grado : Doctor

Mención : Gestión Pública y Gobernabilidad

Doctorado

7. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Castrejón Terán Alberto Sixto

Título de la tesis:

Modelo de gestión del talento humano basado en competencias para
incrementar el gasto público en la municipalidad de San Pablo

Año de publicación : 2020

8. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, no Autorizo a publicar en texto
completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Fecha : 27-01-2020

Acta de aprobación de originalidad de tesis



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Christian Abraham Dios Castillo, Asesor de la Experiencia Curricular Desarrollo del proyecto de investigación y revisor de la tesis del estudiante, Alberto Sixto Castrejón Terán, titulada: MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS PARA INCREMENTAR EL GASTO PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN PABLO , constato que la misma tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Chiclayo, 6 de enero de 2020



Dr. Christian Abraham Dios Castillo
DNI: 18139166

CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel km. 3.5.

Reporte de turnitin

CASTREJÓN TERÁN, ALBERTO SIXTO

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE
INTERNET

1%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	1%
4	www.oas.org Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Senor de Sipan Trabajo del estudiante	1%
8	www.mesadeconcertacion.org.pe Fuente de Internet	1%

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Alberto Sixto Castrejón Terán

INFORME TÍTULADO:

Modelo de gestión del talento humano basado en competencias para incrementar el gasto público en la Municipalidad de San Pablo

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

SUSTENTADO EN FECHA: 11/01/2020

NOTA O MENCIÓN: APROBAR POR MAYORÍA

FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO